

PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. MASTER CASH & CREDIT RANTAUPRAPAT

Dewi Puji Astuti<sup>1</sup>, Siti Lam'ah Nasution<sup>2</sup>, Yudi Prayoga<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Labuhanbatu, [dewipuji1223@gmail.com](mailto:dewipuji1223@gmail.com)

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Labuhanbatu, [sitinasution81@gmail.com](mailto:sitinasution81@gmail.com)

<sup>3</sup>Akuntansi, Universitas Labuhanbatu, [prayogayudi03@gmail.com](mailto:prayogayudi03@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of knowledge of work discipline and communication skills on employee performance at PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Data collection in this study was conducted through survey approaches, interviews and documentation. This study had a sample of 40 respondents where the entire population was sampled. The data analysis tool used in this study used SPSS (Statistical Product Software Solution). The data analysis technique in this research is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significance test (t test), simultaneous significant test (F test), and determination coefficient test (R<sup>2</sup>). That the F test result is 87.386 with a significant level of 0.000, while the Ftable value of 3.332. When compared to the value of fcount 87.386 > ftable 3.332 at  $\alpha$  5%, the conclusion is that simultaneously the Knowledge, Work Discipline and Communication Ability variables have a positive and significant effect on Employee Performance, that the tcount value for the Knowledge variable is 0.321, Ability is -0.057, Work Discipline is equal to 3.605, and communication of 4.391 with a significant value of each independent variable (4.163), (0.000). Whereas for the t-table value in the t distribution statistical table with level of test  $\alpha = 5\%$  and  $Dk = n - k$ ,  $40 - 5 = 35$  with a sig value of 5%, the value of t table = 1.869. Based on the criteria that if the value of tcount > ttable H<sub>0</sub> is rejected, on the other hand tcount < ttable, H<sub>0</sub> is accepted. : (0.321 > 1.869), (-0.057 < 1.869), (3.605 > 1.869), (4.391 > 1.869).*

**Keywords:** Knowledge, Ability, Work Discipline, Communication and Employee Performance.

**Pendahuluan**

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi pemerintah. Sumberdaya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan dan juga merupakan factor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya sebuah perusahaan. Setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah pastinya menginginkan karyawan/pegawai yang berkuallitas. Kualitas karyawan dari perusahaan salah satunya dapat terlihat dari seberapa luas pengetahuannya mengenai perusahaan seberapa besar kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan seperti dan seberapa baik disiplin kerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan serta kepemimpinan juga berpengaruh besar dalam sebuah perusahaan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu di perhatikan, namun pada penelitian ini ditekankan pada variabel pengetahuan, kemampuan, disiplin kerja dan komunikasi. Pengetahuan merupakan informasi yang

dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

Kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang yang melakukan tugas/pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik. Disiplin kerja adalah ketaatan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi ditempat dia bekerja. Menurut Siagian (2018) mengemukakan "komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol verbal atau non verbal". atau komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Berkaitan dengan uraian diatas, maka penelitian dilakukan pada PT. Master Cash&Credit Rantauprapat sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang furniture dan elektronik seperti sofa, mesin cuci, kulkas, televisi, spring bad, kursi tamu, kursi makan dan banyak produk lain. Perusahaan ini juga menawarkan produk dari merk-merk terkenal, serta perusahaan ini juga melayani penjualan secara cash maupun credit.

### **Kajian Pustaka**

Primadanti (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mirambi Energi, Semarang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang. Hiya Sa'idah (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Dari hasil pengujian secara simultan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Oktariani (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang". Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks yang merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt Behavior*). Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari dengan pengetahuan, karena adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian dari setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan (Sutrisno, 2018).

### **Kemampuan**

Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar

pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna meningkatkan kinerja karyawan (Zainal, 2016).

### Disiplin Kerja

Menurut Indah Yuwelina dan Rudi Steven Wenas (2017) disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban. yang berlaku di sekitarnya. Menurut Afianto (2017) menyatakan aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

### Komunikasi

Siagian (2018) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai *actor verbal* atau *non verbal*”. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang dari seseorang ke orang lain. Deade Putri Arika (2016) Komunikasi akan memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya di sampaikan.

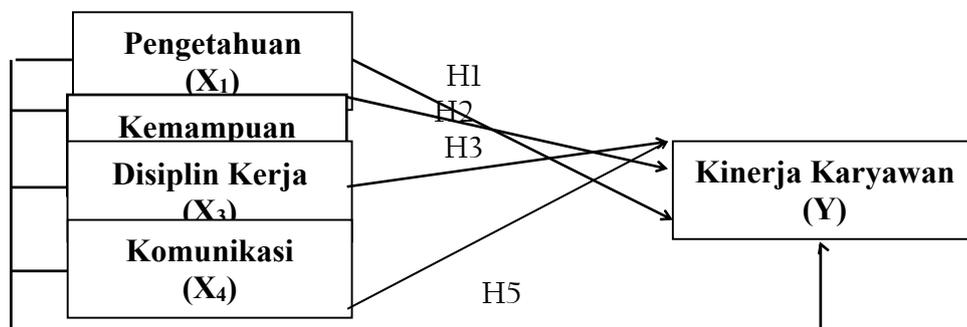
### Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang yang diberikan kepadanya (Siagian, 2018). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wardani, 2017).

### Kerangka Konseptual

Dalam peningkatan kinerja pegawai, terdapat beberapa actor yang berpengaruh yaitu pengetahuan pegawai, kemampuan, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.

Maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah (Tahun 2020)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Pengetahuan berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

H2 : Diduga Kemampuan berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

H3 : Diduga Disiplin Kerja berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

H4 : Diduga Komunikasi berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

H5 : Diduga Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komunikasi berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di PT. Master Cash&Credit Rantauprapat, Jl. Sm Raja No. 100 A-B-C Rantauprapat, Kabupaten Labuhanbatu. Waktu penelitian ini diestimasikan memakan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkap data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

#### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software SPSS22*. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.096	1.465		4.163	.000
1 X1	.036	.111	.030	.321	.750
X2	-.005	.083	-.005	-.057	.955
X3	.352	.098	.428	3.605	.001
X4	.566	.129	.532	4.391	.000

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS(2020)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 6.096 + 0,036X1 - 0,005X2 + 0,352X3 + 0,566X4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 6,096 dapat diartikan, jika Pengetahuan(X1), Kemampuan(X2), Disiplin Kerja(X3), dan Komunikasi (X4),sama-sama tetap pada nilai nol atau konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan bernilai 6,096
2. Pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,036 artinya apabila Pengetahuan naik 0,036 maka Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,036
3. Kemampuan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar-0,005 artinya apabila Kemampuan sebesar-0,005 maka Kinerja Karyawan (Y) juga tidak mengalami kenaikan sebesar-0,005
4. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,352 artinya apabila Disiplin Kerja naik 0,352 maka Kinerja Karyawan(Y) juga naik sebesar 0,352
5. Komunikasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,566 artinya apabila Komunikasi naik 0,566 maka Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,566

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas terdiri dari, Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komunikasi, sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai sig <0,05 atau t hitung >t tabel maka terdapat pengaruh antara

variabel X terhadap variabel Y

2. Apabila nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Nilai t tabel didapat dengan cara:  $Df = (n-k) = (40-5) = 35$

$\alpha = 0,05$  T tabel = 1,689

Hasil pada Uji t dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.096	1.465		4.163	.000
1 X1	.036	.111	.030	.321	.750
X2	-.005	.083	-.005	-.057	.955
X3	.352	.098	.428	3.605	.001
X4	.566	.129	.532	4.391	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Pengetahuan (X1), nilai t hitung diperoleh 0,321 dengan taraf signifikan 0,750. Dengan demikian nilai t hitung 0,321  $>$  t tabel 1,689 dengan taraf signifikan 0,750  $>$  0,05, maka dapat disimpulkan H1 ditolak.
2. Variabel Kemampuan (X2), nilai t hitung diperoleh -0,057 dengan taraf signifikan 0,955. Dengan demikian nilai t hitung -0,057  $>$  t tabel 1,689 dengan taraf signifikan 0,955  $>$  0,05, maka dapat disimpulkan H2 ditolak.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3), nilai t hitung diperoleh 3,605 dengan taraf signifikan 0,001. Dengan demikian nilai t hitung 3,605  $<$  t tabel 1,689 dengan taraf signifikan 0,001  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan H3 diterima.
4. Variabel Komunikasi (X4), nilai t hitung diperoleh 4,391 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian nilai t hitung 4,391  $<$  t tabel 1,689 dengan taraf signifikan 0,000  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan H4 diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	201.431	4	50.358	87.386	.000 <sup>b</sup>
	Residual	20.169	35	.576		
	Total	221.600	39			

Sumber : hasil Penelitian (2020)

Pada pengujian simultan (F) dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan nilai pada F tabel. Nilai F hitung dapat diperoleh dari hasil pengujian SPSS dan nilai F tabel yang digunakan adalah nilai F dengan derajat kebebasan (df) pada  $df_1=k-1$  dan  $df_2=n-k$  pada  $\alpha=0,05$  yaitu dengan cara:

$df_1=5-1=4$   $df_2=40-5=35(2,64)$ . Dari hasil pengujian statistic yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 87,386, dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian, nilai F hitung 87,368 >F tabel 2,64 dengan taraf signifikan 0,000<0,05. Artinya pengetahuan, kemampuan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

#### KoefisienDeterminan

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent (bebas) dapat menjelaskan variabel dependent (terikat).

Tabel 4. ModelSummary

#### Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 <sup>a</sup>	.909	.899	.75912	1.731

Sumber: Hasil Analisis Data2020

Berdasarkanpadatabeldiatas dapatdijelaskanbahwa:

- Nilai  $R=0,953$  yang berarti hubungan antara Pengetahuan ( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Komunikasi ( $X_4$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 95,3%. Artinya hubungan antar variabel sangat erat
- Besarnya nilai  $R$  square adalah 0,899 atau 89,9%. Angka ini mempunyai makna bahwa besarnya kontribusi Variabel Pengetahuan, kemampuan, Disiplin kerja dan Komunikasi adalah 89,9%. Sedangkan sisanya 10,1% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel penelitian tersebut
- Standard Error of Estimate* (Standar deviasi) bernilai 0,75912 yang berarti model regresi dinilai baik, karena semakin kecil standar deviasi berarti model akan semakin baik.

#### Pembahasan

##### HI–Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh t hitung 0,321 >F tabel 1,689 dan nilai probabilitasnya 0,750>0,05 maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan secara persial bahwa pengetahuan tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Hal ini dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  dan nilai probabilitasnya juga  $> 0,05$ . Pada pernyataan ini responden memiliki lima item pernyataan yang harus dijawab. Dengan melihat rata-rata jawaban responden, mayoritas responden menjawab Setuju. Hal ini terbukti bahwa Pengetahuan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Responden beranggapan bahwa hal pembeda atau ciri khas dari karyawan tersebut sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Pada nilai koefisien variabel ( $X_2$ ) menunjukkan nilainya sebesar 0,036 artinya cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

## H2–Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh  $t_{hitung} = 0,057 < F_{tabel} = 1,689$  dan nilai probabilitasnya  $0,955 > 0,05$  maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan secara persial bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Hal ini dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  dan nilai probabilitasnya juga  $> 0,05$ . Pada pernyataan ini responden memiliki lima item pernyataan yang harus dijawab. Dengan melihat rata-rata jawaban responden, mayoritas responden menjawab Setuju. Hal ini terbukti bahwa Kemampuan dapat memberi pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Responden beranggapan bahwa kemampuan merupakan salah satu bentuk kepercayaan pimpinan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Mereka percaya bahwa meningkatkan kemampuan kerja dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## H3–Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh  $t_{hitung} = 3,605 > F_{tabel} = 1,689$  dan nilai probabilitasnya  $0,001 < 0,05$  maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan secara persial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Pada pernyataan ini responden memiliki lima item pernyataan yang harus dijawab. Dengan melihat rata-rata jawaban responden, mayoritas responden menjawab setuju. Hal ini terbukti bahwa Disiplin Kerja dapat memberi pengaruh dan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Responden beranggapan bahwa semakin meningkat kedisiplinan dalam bekerja maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

## H4–Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh  $t_{hitung} = 4,391 > F_{tabel} = 1,689$  dan nilai probabilitasnya  $0,000 < 0,05$  maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan secara persial bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif Minuman Lega di Labuhanbatu. Pada pernyataan ini responden memiliki lima item pernyataan yang harus dijawab. Dengan melihat rata-rata jawaban responden, mayoritas responden menjawab setuju. Hal ini terbukti bahwa Komunikasi dapat memberi pengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

### Kesimpulan

1. Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,321 < t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikansi  $0,750 > 0,05$ . Variabel Kemampuan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,057 < t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikansi  $0,955 > 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,605 > t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Variabel Komunikasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,391 > t_{tabel} 1,689$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Secara simultan (bersama-sama), Pengetahuan ( $X_1$ ), Kemampuan ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Komunikasi ( $X_4$ ), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $87,386 > 2,64$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
  3. Hasil uji determinasi diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,899. Nilai tersebut berarti bahwa Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin kerja dan Komunikasi adalah 89,9%. Adapun sisanya sebesar 10,1% ( $100\% - 89,9\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Afianto, I. D. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt . Victory International Futures Kota Malang ). 50(6), 58–67.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. 8(2), 119–129.
- Azwar, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Skripsi*.
- Bima Wijanarka, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang, Giriharjo, Panggang, Gunungkidul, Yogyakarta. *Skripsi*.
- Deade Putri Arika, H. S. L. N. (2016). Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Serta Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Sales Outlet Operation Rantauprapat. *Jurnal Ecobisma*, 3(1), 56–71.
- Dewi, N. R. (2015). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bmt Taruna Sejahtera). *Skripsi*.
- Hiya Sa'idah, N. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indah Yuwelina, Rudi Steven Wenas, dan A. H. J. (2017). Internasional Sam Ratulangi Manado ) The Influence Analysis Of Organizational Culture , Work Discipline And Communication To The Employee Performance ( Case Study At Pt . Angkasa Pura 1 ( Persero ) Branch Sam Ratulangi International Airport Manado ). 5(3),

4375–4384.

- Nisak, F. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se- Kota Pekalongan. *Skripsi*.
- Oktariani, B. (2019). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang 2019.
- Prayoga, Yudi, A. I. dan F. H. A. (2019). Pengaruh Konsep Diri dan Kompetensi Terhadap Komitmen organisasi Pada PT. Barokah Utama Karya Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akutansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 31–37.
- Primadanti, A. (2017). Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan.
- Siagian. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- Soepeno, D., Taroreh, R., & Sumaki, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 538–549.
- Sutrisno. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. 1.
- Vokasi, J. E. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. 2(2), 18–30.
- Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).
- Zainal. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4, 83–90.