

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT CITRA SHIPYARD**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Mayesti  
190910009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT CITRA SHIPYARD**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :  
Mayesti  
190910009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Mayesti  
NPM : 190910009  
Fakultas : Ilmu sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA SHIPYARD”**

Adalah hasil karya sendiri serta bukanlah “duplikasi” dari hasil pihak lainnya. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tak adanya karya ilmiah ataupun pendapat saya pernah di tulis ataupun di terbitkan oleh pihak lainnya, kecuali yang secara tertulis di kutip di dalam naskah ini dan di sebutkan didalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini bisa di buktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini di gugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Batam, 26 Januari 2023



**Mayesti**  
**190910009**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT CITRA SHIPYARD**


**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :  
Mayesti  
190910009**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 26 Januari 2023**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wasiman', is written over a horizontal line.

**Dr. Wasiman, S.E., M.M.  
Pembimbing**





## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Shipyard. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif. Sampel penelitian digunakan sebanyak 146 karyawan PT Citra Shipyard dengan menggunakan rumus Slovin. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Dengan menggunakan software SPSS 25, teknik analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, disiplin kerja (X1) berpengaruh sebesar 0,321 atau 32,1% terhadap kinerja karyawan (Y), komunikasi (X2) berpengaruh sebesar 0,195 atau 19,5% terhadap kinerja karyawan (Y) dan kompetensi kerja (X3) berpengaruh sebesar 0,401 atau 40,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Faktor disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 52,8% sesuai dengan data koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Shipyard.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Komunikasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, communication and work competence on employee performance at PT Citra Shipyard. This research was conducted using quantitative techniques. The research sample used were 146 employees of PT Citra Shipyard using the Slovin formula. Questionnaires are used as data collection techniques. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression, work discipline (X1) has an effect of 0.321 or 32.1% on employee performance (Y), communication (X2) has an effect of 0.195 or 19.5% on employee performance (Y) and work competence (X3) effect of 0.401 or 40.1% on employee performance (Y). Factors of work discipline, communication and work competence affect employee performance (Y) by 52.8% according to the coefficient of determination data (R<sup>2</sup>). Based on the results of hypothesis testing, it was found that work discipline, communication and work competence have a positive and significant effect partially or simultaneously on employee performance at PT Citra Shipyard.*

**Keywords:** *Work Discipline, Communication, Work Competence, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang sudah melimpahkan seluruh rahmat dan karunia Nya, hingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir yang menjadi salah satu persyaratan didalam menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari skripsi ini masih lah auh dari sempurna. Sebab itulah, kritik serta saran tentunya penulis terima dengan senang hati. Dengan seluruh keterbatasan, penulis sadar bahwasanya penulisan skripsi ini tak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari segala penjuru pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam.
6. Orang tua yang selalu memberikan dukungan semangat kepada penulis pada saat menyelesaikan laporan ini.
7. Bapak Arga selaku Manager PT Citra Shipyard yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melakukan Penelitian.
8. Karyawan-karyawan PT Citra Shipyard yang telah membantu mengisi Kuesioner.
9. Teman-teman pihak penulis angkatan 2019 yang telah memberikan beberapa arahan dan dukungan kepada penyusun dalam menyelesaikan laporan ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan motivasi, semangat, dan bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan Laporan ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-nya, Amin.

Batam, 26 Januari 2023

Penulis



Mayesti



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Kajian Teori .....	10
2.1.1. Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.3. Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	12
2.1.2. Komunikasi.....	12
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi.....	12
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi.....	13
2.1.2.3. Indikator-indikator Komunikasi .....	14
2.1.3. Kompetensi Kerja .....	14
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi Kerja .....	14
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Kerja .....	15
2.1.3.3. Indikator-indikator Kompetensi Kerja.....	16
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	16
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
2.1.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu .....	18
2.3. Kerangka Pemikiran .....	24
2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.3.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	24

	<b>Halaman</b>
2.3.3. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.4. Pengaruh Displin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	25
2.4. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	28
3.2. Sifat Penelitian.....	29
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	29
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	29
3.3.2. Periode Penelitian .....	29
3.4. Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1. Populasi.....	30
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel .....	31
3.4.3. Teknik <i>Sampling</i> .....	32
3.5. Sumber Data .....	32
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.7.1. Variabel Independen .....	33
3.7.2. Variabel Dependen .....	33
3.8. Metode Analisis Data.....	35
3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.8.2. Uji Kualitas Data .....	35
3.8.2.1. Uji Validitas.....	36
3.8.2.2. Uji Rehabilitas .....	37
3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3.1. Uji Normalitas Data .....	38
3.8.3.2. Uji Multikolinearitas.....	38
3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.8.4. Uji Pengaruh .....	39
3.8.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	39
3.9. Uji Hipotesis .....	40
3.9.1. Uji t .....	40
3.9.2. Uji F .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1. Sejarah Objek Penelitian.....	41
4.1.2. Logo Perusahaan.....	41
4.1.3. Visi dan Misi Objek Penelitian.....	41
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	42
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan .....	43
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....	44

	<b>Halaman</b>
4.3.1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	44
4.3.2. Deskripsi Variabel Komunikasi.....	45
4.3.3. Deskripsi Variabel Kompetensi Kerja .....	46
4.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	47
4.4. Analisis Data.....	49
4.4.1. Hasil Uji Validitas .....	49
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	50
4.4.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	50
4.4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
4.4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.4.3.4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	53
4.4.3.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	54
4.5. Pengujian Hipotesis .....	54
4.5.1. Hasil Uji T .....	54
4.5.2. Hasil Uji F.....	55
4.6. Pembahasan .....	56
4.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
4.6.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
4.6.3. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.6.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.7. Implikasi Penelitian .....	59
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
5.1. Simpulan .....	60
5.2. Saran .....	61

## **DAFTAR PUSAKA**

### **LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1.</b> Kerangka Pemikiran .....	26
<b>Gambar 4.1.</b> Logo PT Citra Shipyard.....	41
<b>Gambar 4.2.</b> Kurva Histogram .....	50
<b>Gambar 4.3.</b> Normal P-Plot.....	51

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1.</b> Data Keterlambatan Karyawan .....	4
<b>Tabel 2.1.</b> Penelitian Terdahulu .....	21
<b>Tabel 3.1.</b> Jadwal Penelitian.....	30
<b>Tabel 3.2.</b> Operasional Variabel.....	33
<b>Tabel 3.3.</b> Skala Likert .....	35
<b>Tabel 4.1.</b> Profil Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
<b>Tabel 4.2.</b> Profil Berdasarkan Usia .....	42
<b>Tabel 4.3.</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
<b>Tabel 4.4.</b> Profil Responden Berdasarkan Pendapatan .....	43
<b>Tabel 4.5.</b> Disiplin Kerja (X1) .....	44
<b>Tabel 4.6.</b> Komunikasi (X2).....	45
<b>Tabel 4.7.</b> Kompetensi Kerja (X3).....	46
<b>Tabel 4.8.</b> Kinerja Karyawan (Y).....	47
<b>Tabel 4.9.</b> Lanjutan Kinerja Karyawan (Y).....	48
<b>Tabel 4.10.</b> Hasil Uji Validitas .....	49
<b>Tabel 4.11.</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	50
<b>Tabel 4.12.</b> Kolmogorov-smimov .....	51
<b>Tabel 4.13.</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
<b>Tabel 4.14.</b> Hasil Uji Hetetoskedasitas .....	52
<b>Tabel 4.15.</b> Hasil Analisis Linear Berganda .....	53
<b>Tabel 4.16.</b> Hasil Uji R2.....	54
<b>Tabel 4.17.</b> Hasil Uji T.....	54
<b>Tabel 4.18.</b> Hasil Uji F .....	55

## DAFTAR RUMUS

	<b>Halaman</b>
<b>Rumus 3.1.</b> Slovin.....	31
<b>Rumus 3.2.</b> <i>Pearson Product Moment</i> .....	36
<b>Rumus 3.3.</b> <i>Cronbach Alpha</i> .....	37
<b>Rumus 3.4.</b> Regresi Linear Berganda .....	39
<b>Rumus 3.5.</b> Koefisien Determinasi .....	39



---

**Universitas Putera Batam**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Karyawan menjadi komponennya terpenting didalam lancarnya sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan yang sudah di rencanakan. Perusahaan harus mengembangkan kecakapan karyawannya demi terwujudnya pembangunan didalam sejumlah aspek. Pengkajian terkait kinerja karyawan tidak jarang di lakukan peneliti, sebab kinerja berperan cukup penting didalam memperbaiki sistem bekerja ditiap perusahaan. Peranan disiplin kerja, komunikasi, serta Kompetensi kerja juga memengaruhi kinerjanya para karyawan (Agustriani *et al.*, 2022: 104).

Perusahaan haruslah siap bersaing dengan membangun dan menyusun efektifnya manajemen agar semakin meningkatkannya kinerja karyawan sejalan dengan kemampuan usahanya. Pengupayaan didalam peningkatan kinerja pada sebuah perusahaan tentunya tidak jauh dari kedisiplinan para karyawan. Umumnya kedisiplinan dijadikan pelajaran terkait kesetiiaannya serta kepatuhannya pada norma yang di terapkan didalam sebuah perusahaan. Jika terdapatnya karyawan yang tak disiplin, kinerjanya dihari itu kemungkinan akan lama bahkan tertunda serta pekerjaannya yang lain menjadi terganggu (Meliani & Siagian, 2022: 438).

Selain kedisiplinan, komunikasi juga menjadi hal yang penting dalam maksimalnya memperoleh kinerja para karyawan. Seluruh pihak yang ada pada perusahaannya tersebut tentunya saling berkomunikasi. Lancarnya aktivitas sebuah perusahaan bergantung pada sistem komunikasinya.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020: 110) komunikasi sebagai proses penginterpretasian hal yang di maksud pada pihak lainnya dengan meletakkan harapan yang bisa dilalui dari serangkaian proses berkomunikasi. Sebab dengan berkomunikasi, tentu bisa mengalirkan pesan yang hendak di sampaikan kepada tempat yang di tuju. Baiknya komunikasi kerja ialah faktor yang begitu penting didalam bekerjasama diantara sesama karyawannya. Didalam menyelesaikan tugasnya, karyawan begitu perlu untuk berkomunikasi terus-menerus, sebab tiap penyelesaian sesuatu yang hendak dilakukan tentunya di sampaikan oleh satu pihak kepada pihaknya yang lain yakni melalui proses berkomunikasi. Kurangnya komunikasi bisa mendatangkan dampak negatif yang bisa menyebabkan adanya pembatasan diantara bawahan dengan atasan. Misalnya disaat atasan memberikan pesan tidak jelas, tentu akan menurunkan motivasi bekerja pada karyawannya.

Selain itu, kompetensi didalam bekerja juga menjadi aspek yang bisa menyokong bisa di raihnya tujuan dari bisnis perusahaan. Makanya didalam meraih strateginya tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang berkompetensi baik. Tanpa berkompetensi, tentunya bisa menyebabkan kinerja yang diperoleh menjadi menurun. Jika perusahaan mau mempertahankan usahanya serta terus eksis didalam perbisnisan, maka begitu di perlukan karyawan yang benar berkompetensi.

Menurut (Hartati *et al.*, 2020: 297) Kompetensi ialah ciri khusus yang ada pada karyawan yang berkaitan dengan keefektifitasan didalam mencapai tujuan bekerja, karakter inilah yang bisa di lihat didalam berbentuk tindakan. Umumnya kinerja bisa di katakan sebagai berhasilnya karyawan didalam proses pekerjaannya.

Menurut (Astuti & Suhendri, 2019: 2) menilai kinerjanya seseorang karyawan begitu penting di lakukan, dengan maksud bisa mengamati besarnya kemampuan para karyawannya didalam menuntaskan tanggung jawabnya. Disaat kinerja karyawannya baik makanya bisa di pastikan kinerja karyawannya juga akan baik.

Didirikan pada tanggal 8 Febuari 2006, PT Citra Shipyard adalah perusahaan yang telah berkembang menjadi salah satu *contributor* terbesar dalam industri galangan kapal dengan berbagai macam pekerjaan yang mampu di kerjakan, perusahaan ini berada di Kota Batam dan beralamat di Kav. 20 Sei Lekop, Kampung Becek, Sagulung, Tg. Uncang - Batam. Saat ini karyawan perusahaan PT Citra Shipyard berjumlah 231. Visi dari PT Citra Shipyard yaitu *“Become the best and foremost national shipyard in Indonesia.”* Sedangkan misi dari PT Citra Shipyard yaitu *“To present the international community with high quality, Indonesia made, shipping products.”*

Ada beberapa permasalahan yang dapat membuat kinerja karyawannya tutun didalam PT Citra Shipyard ini dari segi disiplinnya ialah ketidak hadiran karyawannya tanpa adanya keterangan, tanggungjawab karyawannya yang rendah, begitu kurangnya ketaatan karyawannya atas peraturan, memakai peralatan

perusahaannya tanpa menjaga nya sebaik mungkin serta terlambatnya tiap harinya yang masih ada. Disaat tingkatan ketidakhadiran serta tingginya keterlambatan tentunya bisa mengurangi targetnya yang di inginkan serta jam kerjanya yang harusnya di gunakan untuk menuntaskan pekerjaannya ataupun progam bekerja yang sudah di tentukan. Sedangkan keterlambatan di lihat dari karyawannya yang hadir takk sesuai ataupun terlewat dari waktunya yang telah perusahaannya tentukan. Misalnya jam masuknya yang harusnya pukul 08.00 pagi, namun masih adanya karyawan yang datang pada pukul 08.15. Akibatnya dari keterlambatan ini membuat sebagian karyawannya tak ikut serta didalam *briefing* dipagi harinya.

Berikut daftar kehadiran Karyawan PT Citra Shipyards periode Mei - Oktober 2022.

**Table 1.1.** Data Keterlambatan Karyawan

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja/Bulan</b>	<b>Karyawan Terlambat</b>	<b>Persentase Keterlambatan (%)</b>
Mei	231	24 Hari	62 orang	26,84%
Juni	231	23 Hari	58 orang	25,11%
July	231	21 Hari	57 orang	24,68%
Agustus	231	23 Hari	69 orang	29,87%
September	231	23 Hari	61 orang	26,41%
Oktober	231	24 Hari	53 orang	22,94%

**Sumber Data:** PT Citra Shipyards, 2022



Tabel 1.1 melihat data terkait besaran persentase keterlambatan karyawannya yang masih lebih dari 20%. Persentase ketidakhadirannya karyawan tertinggi ada dibulan Agustus yakni 29,87% di karenakan faktor cuaca.

Masalah kedua yakni permasalahan komunikasi. Pastinya komunikasi begitu memengaruhi terkait apapun yang terjadi pada PT Citra Shipyard ini. Komunikasi diantara karyawannya ataupun dengan atasannya. Misalnya disaat karyawan tidak hadir, namun tak adanya pemberitahuan pada atasan terkait karyawan tersebut sakit ataupun izin. Didalam proses pengerjaan sebuah tugas, sering kali karyawannya tak paham namun langsung bergerak dengan sendirinya tanpa disertai pertanyaan dulu pada atasannya, didalam hal inilah karyawannya menuntaskan pekerjaannya yang tak harusnya bukanlah kepentingan karyawannya tersebut. Hal itupun yang menjadi penyebab terjadinya selisih diantara rekan kerja yang menyebabkan hal buruk bagi karyawannya. Pihak perusahaan juga begitu perlu memerikan perhatian pada permasalahan tersebut.

Kompetansi kerja yang ada pada setiap individu umumnya mempunyai perbedaan satu dengan yang lainnya. Begitupun dengan karyawan yang di tuntutan bisa menyelesaikan pekerjaannya seefektif mungkin. Berhasilnya sebuah perusahaan, umumnya di ukur dengan tingkatan kepuasan pelanggannya, minimnya keluhan serta berkinerja lebih baik. Jika makin tingginya pengevaluasian atas pekerjaannya yang dirasakan sejalan dengan karyawannya, tentunya akan makin tinggi juga rasa puas karyawan atas pekerjaannya.

Di dasarkan latar belakang permasalahan yang di paparkan, peneliti menjadikan dasar didalam melangsungkan penelitian terkait yang akan di bahas dari penguraian yang ada, maka judul yang diangkat yakni **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Permasalahan terkait penjabaran didalam penelitian ini ialah:

1. Cukup seringnya karyawan absen atau datang terlambat jauh pada penentuan batas jam masuk sebuah perusahaan.
2. Minimnya komunikasi yang terjadi didalam perusahaan hingga menyebabkan terhambatnya pekerjaan.
3. Kurangnya Kompetensi Kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun
4. Pencapaian kinerja perusahaan yang masih kurang optimal hingga target perusahaan yang sudah di tetapkan tidak dapat di capai.

### **1.3. Batasan Masalah**

Penulis didalam penelitiannya ini membataskan permasalahan yang berkaitan dengan disiplin, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sehingga permasalahan yang hendak di teliti yakni terkait.

1. Penelitiannya ini menerapkan 3 variabel bebas, yakni Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompetensi (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat
2. Peneliti dilakukan pada PT Citra Shipyard dengan karyawan sebagai responden peneliti.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Dari hasil pengidentifikasian permasalahan di atas, perumusan permasalahan yang ada yakni :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuannya yang di harapkan pastinya relevan dengan permasalahan yang dirumuskan peneliti, maka penelitiannya ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitiannya ini di dilakukan oleh penulis dengan harapan bisa bermanfaat untuk keseluruhan pihak, di antaranya:

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasilnya dari penelitian di harapkan bisa dimanfaatkan didalam mengembangkan wawasan terkait permasalahan yang di bahas didalam penelitiannya ini.

a. Bagi Penulis

Dengan penelitiannya ini, penulis bisa melakukan perbandingan diantara teori serta praktek yang di terapkan PT Citra Shipyard.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitiannya ini bisa di jadikan penambahan kepustakaan yang ada pada Universitas Putera Batam serta sebagai bahan penimbang didalam penelitiannya dimasa mendatang.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitiannya di harapkan bisa memberi informasi terkait permasalahan yang di angkat pada penelitiannya ini terhadap mahasiswa Universitas Putera Batam serta sebagai bahan penimbang bagi PT Citra Shipyard, agar bisa memutuskan langkah apa yang bisa di ambil jika terjadinya permasalahan kedepannya terkait judul penelitiannya ini.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Shinta & Siagian, 2020: 340) dalam (Kilvin & Siagian, 2020: 209) Disiplin kerja didefinisi sebagai suatu kegiatan petumbuhan suatu organisasi, yang digunakan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja bermanfaat untuk memberikan arahan bagi karyawan agar dapat mematuhi setiap peraturan, serta kebijakan sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Selanjutnya Menurut (Kilvin & Siagian, 2020: 208) disiplin kerja merupakan bentuk komunikasi yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah setiap perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam memenuhi peraturan perusahaan.

Menurut para ahli lain juga mengemukakan pengertian disiplin kerja, antara lain, Menurut (Sharlie & Hikmah, 2020: 757) disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyesuaikan peraturan perusahaan, disiplin adalah tingkah laku yang sama dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Kurnia & Sitorus, 2022:) Disiplin Kerja adalah kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai Standar Prosedur Perusahaan (SOP). Jika kedisiplinan karyawan semakin baik, maka semakin besar pula pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik maka, akan sulit untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan target dari perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Sehingga di simpulkan disiplin kerja ialah kesadaran setiap karyawannya dalam hal berkomunikasi sesama karyawan maupun dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan, baik secara lisan maupun tulisan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### **2.1.1.2.Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Hendra *et al.*, 2018: 212) Faktor yang memengaruhi disiplin kerjanya seorang karyawan yakni:

1. Besaran penerimaan kompensasi
2. Keteladanan pemimpin
3. Peraturan yang bisa di jadikan pedoman
4. Keberanian pemimpin didalam menentukan sesuatu
5. Supervisi pimpinannya
6. Perrhatian pemimpin pada karyawannya
7. Di ciptakan aktivitas yang mengarahkan pasa kedisiplinan.



### **2.1.1.3.Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021: 26), Indikator didalam kedisiplinan diantaranya:

1. Peraturan waktu di lihat dari waktu masuk bekerja, pulang serta waktu istirahat yang tepat waktu sejalan dengan peraturan yang ada diperusahaan.
2. Peraturan dasar perusahaan, peraturannya ini terkait tata cara berpakaian, serta sikap didalam pekerjaan.
3. Peraturan berperilaku didalam bekerja di tunjukan dengan langkah menyelesaikan pekerjaannya yang sejalan posisi serta besaran tanggungjawab.
4. Peraturan lainnya terkait apa yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan dilakukan oleh pekerja didalam perusahaannya bekerja.

## **2.1.2. Komunikasi**

### **2.1.2.1.Pengertian Komunikasi**

Menurut (Fudzah *et al.*, 2020: 176) Komunikasi adalah suatu proses menyampaikan informasi dari pihaknya yang satu pada pihaknya yang lain didalam memperoleh pengertian. Setiap individu yang berkecimpung dalam organisasi, baik sebagai pimpinan maupun bawahan di setiap tingkat, harus bekerjasama dengan baik agar tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar demi tercapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Menurut (Selviana & Wasiman, 2022: 892) Komunikasi dalam organisasi adalah proses dimana anggota organisasi saling memberikan informasi dan ide untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut (Fahraini & Syarif, 2022: 26) Komunikasi adalah proses penyampaian, pertukaran informasi diantara dua pihak dengan tujuan tertentu.

Menurut (Arnawa & Heryanda, 2021: 59) Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi pekerjaan dari karyawan ke karyawan maupun dari karyawan ke pimpinan sehingga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam terbentuknya kinerja karyawan yang lebih baik sehingga tingkat penurunan kinerja karyawan dapat dihindari.

Sehingga bisa di simpulkan Komunikasi ialah suatu bentuk didalam menyampaikan informasi, ide maupun pengertian pada pihaknya yang menerima informasi dapat mengerti dan tujuan dari kegiatan mendapat respon maupun berjalan dengan lancar, baik dan benar.

#### **2.1.2.2.Faktor yang memengaruhi Komunikasi**

Faktor yang memengaruhi komunikasi (Ramawati & Tridayanti, 2020: 3) yakni:

1. Unsur pengirim, yakni keterampilan, media, serta wawasan pengirimnya.

2. Faktor dari penerima, yakni: keterampilan sikap, wawasan serta saluran komunikasi.

### **2.1.2.3.Indikator Komunikasi**

Menurut (Wasiman, 2018: 21) indikator yang memerlukan perhatian didalam berkomunikasi:

1. Paham
2. Senang
3. Perilaku
4. Harmonis
5. Tindakan

### **2.1.3. Kompetensi Kerja**

#### **2.1.3.1.Pengertian Kompetensi Kerja**

Menurut (Agustriani *et al.*, 2022: 763) Kompetensi ialah mempunya dan sanggupnya seorang karyawan serta pemahamannya yang di miliki karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya yang di landaskan atas kemampuannya serta di dukung oleh perilaku pekerja yang di tuntutan oleh pekerjaannya tersebut.

Selanjutnya Menurut (Abunio *et al.*, 2022: 1626) Kompetensi Kerja merupakan sebuah faktor utama yang terdapat pada diri seseorang yang memang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dalam hal kemampuan. Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki

oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan.

Menurut (Lukar *et al.*, 2020: 2149) Kompetensi ialah sesuatu kemampuan didalam menyelesaikan tugasnya yang di landasi kemampuan serta wawasan serta di dukung dengan sikap didalam bekerja yang di tuntutan oleh pekerjaannya tersebut. Lalu, kompetensi menampilkan ketrampilan serta wawasan yang di cirikan oleh profesionalism didalam bidang tertentu sebagai suatu yang penting, sebagai keunggulan didalam bidang tertentu.

Sehingga bisa di simpulkan Kompetensi ialah kemampuan yang di miliki oleh setiap karyawan dengan segala pemahaman dan pengetahuan ketrampilannya didalam bidang tertentu, sejalan dengan pekerjaan yang sudah di tetapkan.

#### **2.1.3.2.Faktor yang memengaruhi Kompetensi Kerja**

Menurut (Tumanggor & Girsang, 2021) ada faktor komponen utama yang mempengaruhi kompetensi diantaranya:

1. Keyakinan, rasa yakin didalam dirinya maupun pada orang lainnya yang bisa memengaruhi perilakunya.
2. Keterampilan, berbicara di depan umum ialah ketrampilan yang bisa di pelajari, di praktikkan, serta di perbaiki.
3. Pengalaman, kemampuan dari banyaknya kompetensi perlu pengalaman memajemen pihak lainnya, berkomunikasi dihadapan banyak orang, menuntaskan permasalahan, dan sebagainya.
4. Motivasi, ialah faktor didalam berkompetensi yang bisa diubah. Dengan memberi dorongan, pengapresiasian atas pekerjaan karyawannya, yang

memberi pengakuan serta perhatian individual dari pimpinannya bisa memengaruhi positif atas motivasi karyawannya.

5. Isu Emosional, bisa memberi batasan atas penguasaan kompetensi. Takut menciptakan kesalahan, merasakan perasaan tak di sukai.

### **2.1.3.3.Indikator-indikator Kompetensi Kerja**

Menurut (Lukar *et al.*, 2020) indikator didalam kompetensi diantaranya:

1. Sifat: karakteristik atas keadaan ataupun informasi, meliputi pengendalian dirinya serta berkemampuan tenang padahan ada dibawah tekanan.
2. Motif: emosi serta dorongan lainnya yang menimbulkan tindakan.
3. Konsep diri: sikap, nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Wawasan: informasi serta hasil dari proses belajar
5. Keterampilan: mampunua seseorang untuk menyelesaikan sesuatu kegiatan.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020: 277) Kinerja karyawan adalah hasil atau output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu. Pelaksanaan yang berkaitan dengan pengamanan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Hasil yang dapat dicapai dalam pelaksanaan kinerja karyawan yang dapat mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Syaifullah, 2019: 43) Kinerja Karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya.

Menurut (Sucipto *et al.*, 2020: 141) Kinerja Karyawan adalah mengarah pada seberapa penting suatu dukungan dari atasan bagi bawahannya. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya. Kinerja juga termasuk kedalam minat seseorang dalam memberikan bantuan kepada orang lain guna untuk mendapatkan imbalan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan ialah pengukuran atas tercapainya kinerja karyawannya didalam menyelesaikan pekerjaannya yang di kerjakan didalam meraih tujuan perusahaannya.

#### **2.1.4.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor memengaruhi kinerja karyawannya (Ginting, 2018: 133) diantaranya:

1. Keadaan Pekerjaannya
2. Lingkungan
3. Teman bekerja
4. Organisasi
5. Kompensasi
6. Kepemimpinan

### **2.1.4.3.Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Tiyanti et al., 2021:2) adapun yang menjadi indikator dalam Kinerja Karyawan antara lain:

1. Berkualitasnya hasil kinerja
2. Banyaknya hasil kinerja
3. Tepat waktunya kinerja diberikan
4. Keefektivitasan Kinerja
5. Mandiri
6. Stabil

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh (Husna *et al.*, 2021) dengan judul Pengaruh Displin kerja, Kepuasan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Propita. Volume 5 Nomor 1, Desember 2021, e-ISSN : 2597-5234. Metode: deskriptif *explanatory*, Populasi: Seluruh Karyawan di PT Putra Jaya Propita sebanyak 76 orang, Sampel: 76 Responden. Alat analisa yang digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil Penelitian: Displin kerja, Kepuasan kerja dan Komunikasi memengaruhi signifikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Propita.

Penelitian oleh (Candra *et al.*, 2022) dengan judul *The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan*. Vol 3 (2) 2022: 407-412. Metode: Simple random sampling, Populasi: Seluruh Karyawan di PT. Karya Inti

Nusa Gemilang Medan sebanyak 132 orang, Sampel: 99 Responden. Alat analisa yang digunakan Analisa regresi linear berganda. Hasil Penelitian: Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

Penelitian oleh (Halawa *et al.*, 2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. Vol 4 No 2, September 2021: e-ISSN 2623-2634. Metode: penelitian kuantitatif, Populasi: Seluruh Karyawan di PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan sebanyak 240 orang, Sampel: 240 Responden. Alat analisa yaitu regresi linear berganda. Hasil Penelitian: Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.

Penelitian oleh (Dewianawati *et al.*, 2022) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Cipto Prima Sentosa Sooko Mojokerto. Vol. 1, No. 3, September 2022, E-ISSN: 2829-0038. Metode: Teknik *saturation sampling*, Populasi: Seluruh Karyawan di PT. Eka Cipto Prima Sentosa Sooko Mojokerto sebanyak 45 orang, Sampel: 45 Responden. Alat analisa yaitu analisa regresi linier berganda. Hasil Penelitian: Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja memengaruhi signifikasi terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Eka Cipto Prima Sentosa Sooko Mojokerto.



Penelitian oleh (Fitriano *et al.*, 2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Super. Volume 14, Nomor 1. Januari 2020, ISSN: 1829-7463. Metode: penelitian deskriptif kuantitatif, Populasi: Karyawan di PT National Super sebanyak 143 orang, Sampel: 105 Responden. Alat analisa yaitu regresi linier berganda. Hasil Penelitian: Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT National Super.

Penelitian oleh (Ramawati & Tridayanti, 2020) dengan judul *The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance* PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. Vol 1 No 1, April 2020, ISSN: 2686-2239. Metode: penelitian kuantitatif, Populasi: Seluruh Karyawan di PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo sebanyak 52 orang, Sampel: 52 Responden. Alat analisa yang digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil Penelitian: Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo.

Penelitian oleh (Wulandari & Wasiman, 2020) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Enginnering Batam. Volume 5 Nomor 3 Edisi, Agustus 2020: 128-144. Metode: penelitian kuantitatif, Populasi: Seluruh Karyawan di PT Amtek Enginnering Batam sebanyak 280 orang, Sampel: 165 Responden. Alat analisa yang digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil Penelitian: Disiplin Kerja dan Motivasi memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Enginnering Batam.

Penelitian oleh (Edward Savero & Khasanah, 2021) dengan Judul Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Grafika Karya Percetakan. Volume 3 No 2, April 2021: 396-206. Metode: penelitian kuantitatif, Populasi: Seluruh Karyawan di CV Grafika Karya Percetakan sebanyak 79 orang, Sampel: 79 Responden. Alat analisa yang digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil Penelitian: Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Grafika Karya Percetakan.

Sejumlah penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan terkait dengan Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel 2.1., di bawah ini:

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Husna et al., (2021)	Pengaruh Displin kerja, Kepuasan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Propita.	Analisa linear berganda	Displin kerja, Kepuasan kerja dan Komunikasi memengaruhi signifikansi terhadap kinerja karyawan
2	Candra et al., (2022)	<i>The Influence Of Work Discipline,</i>	Analisa linear	Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan

		<i>Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan.</i>	berganda	Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Halawa et al., (2021)	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Store Medan.	Analisa linear berganda	Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Dewianawati et al., (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Cipto Prima Sentosa.	Analisa linear berganda	Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja memengaruhi signifikasi terhadap kinerja karyawan.
5	Fitriano et al., (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi	Analisa linear berganda	Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja

		Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT National Super.		karyawan
6	Ramawati & Tridayanti (2020)	<i>The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance</i> PT Seven.	Analisa linear berganda	Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Wulandari & Wasiman (2020)	Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Enginnering Batam.	Analisa linear berganda	Disiplin Kerja dan Motivasi memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Edward Savero & Khasanah (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Grafika Karya Percetakan.	Analisa regresi linear berganda	Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi memengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan

**Sumber Data:** Peneliti, 2022

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

#### **2.3.1. Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja sebagai standarisasi yang di tetapkan perusahaan yang bergantung dengan adanya konsistensi disaat menyelesaikan pekerjaannya sejalan dengan keadaan yang ada. Didalam penelitian (Shihab et al., 2022) mengatakan Kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Sebagai aturannya, disiplin yang tinggi apabila karyawan masuk serta pulang sesuai jadwal, bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan benar serta menerapkan segala peraturan dan standarisasi sebuah perusahaan.

#### **2.3.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi ialah aspek krusial didalam memaksimalkan kinerja karyawannya. Didalam penelitiannya (Wandi et al., 2019) mengemukakan adanya pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga mengatakan komunikasi menjadi sangat penting karena merupakan kunci kesuksesan di lapangan ataupun dalam perusahaan. Dalam suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan komunikasi yang baik saja agar tujuan tersebut dapat dicapai, melainkan hubungan kerja yang baik pun juga diperlukan antara atasan dan bawahan. Komunikasi juga bisa menjadi kunci dalam peningkatan kinerja

karyawan, berdasarkan penelitian (Sari et al., 2021) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

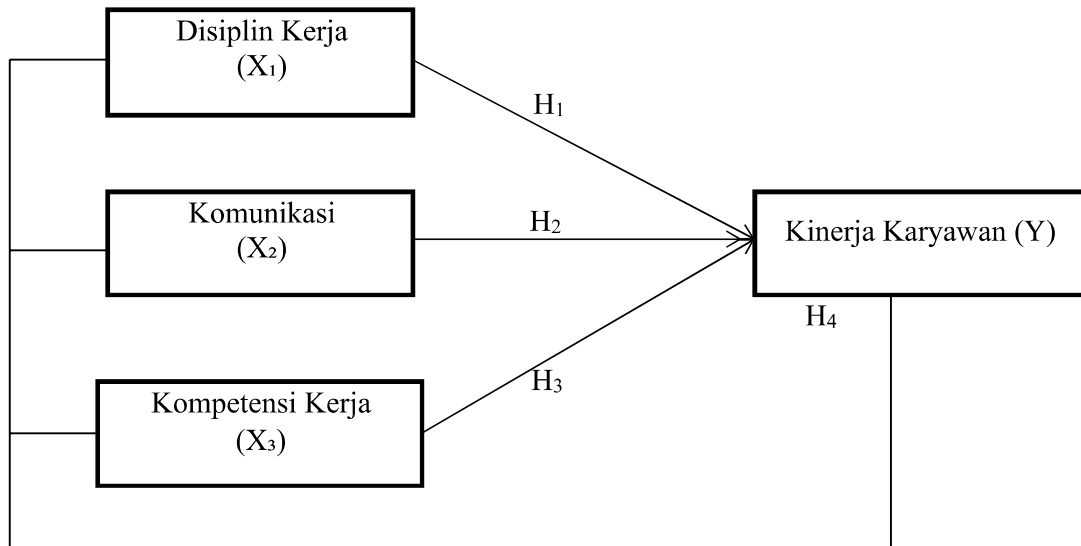
### **2.3.3. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi juga berperan cukup penting didalam mengamati kinerja karyawannya. Kompetensi di jadikan satu arah yakni di saat berkinerja lebih tentunya memaksimalkan kinerja perusahaannya. Didalam penelitian (Edward Savero & Khasanah, 2021) menjelaskan kompetensi berdampak signifikan pada kinerja kerja. Bisa di simpulkan setiap elemen kompetensi sangat mendukung untuk mengasilkan kinerja karyawan yang baik dan yang diharapkan perusahaan. Mempunyai karyawan dengan kompetensi dalam pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baik menunjukkan kinerja kerja yang bermanfaat bagi perusahaan.

### **2.3.4. Pengaruh Displin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kajian tentang kinerja karyawan tidak jarang dilakukan oleh peneliti sumber daya manusia, karena kinerja memiliki peran penting dalam perbaikan dan sistem kerja setiap perusahaan. Peran disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik (Agustriani et al., 2022:10). Sebuah perusahaan yang siap berkompetensi pastinya harus memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja para karyawan sesuai dengan bidangnya. Upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tentu tidak akan terlepas dari disiplin kerja, komunikasi, dan kompetensi kerja.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2022

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan juga kerangka pemikiran, maka hipotesis yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard.

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard.

H3: Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan PT Citra Shipyard.

H4 : Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard.





---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif, yang meliputi penentuan pengaruh antar variabel. dalam penelitian (Halawa et al., 2021:189) Metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode pasivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Ini digunakan untuk menguji populasi dan sampel dalam menguji hipotesis. Dengan metode ini akan dapat diketahui tentang apa yang perlu diungkap tentunya dengan informasi yang lengkap dan memadai.

Dalam melakukan penelitian perlu memperhatikan prinsip dan standar yang berlaku, sehingga hasil yang diperoleh dapat dikatakan sah. Teknik penelitian pada hakekatnya ialah metode logis untuk memperoleh informasi dengan alasan atau tujuan tertentu. Data dari penelitian yang dilakukan harus memiliki ukuran tersendiri, yaitu valid, obyektif, solid dan spesifik. Riset yang dilakukan termasuk jenis kuantitatif yang menggunakan desain penelitiannya yaitu asosiatif. Jenis risetnya ini memiliki maksud yaitu untuk mencari tau hubungan antar variabel. Pada riset yang dilakukan ini juga didukung dengan survey atas pembagian kuesioner yang dibagikan kepada populasi yang didata.

### **3.2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini yaitu replikasi, dengan mengambil indikator, variabel dan alat analisis yang sama dengan penelitian terdahulu, tetapi dengan objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, dan untuk mendapatkan data adanya pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi dan Kompetensi kerja pada objek yang berbeda atau tidak. Untuk penelitian ini, objek yang dipilih adalah PT Citra Shipyard.

### **3.3. Lokasi dan Periode Penelitian**

#### **3.3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah PT Citra Shipyard yang berlokasi di Kota Batam dan beralamat di Kav. 20 Sei Lekop, Kampung Becek, Sagulung, Tg. Uncang - Batam, Kepulauan Riau 29472.

#### **3.3.2. Periode Penelitian**

Adanya periode penelitian untuk membuat penelitian lebih terstruktur dan tepat waktu. Jadwal penelitian dimulai pada bulan September 2022 hingga bulan Januari 2023. Berikut ini merupakan table jadwal penelitian yang disusun sedemikian rupa oleh penulis:

**Tabel 3.1. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Jadwal Pelaksanaan				
		2022				2023
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul Penelitian	■				
2	Penyusunan Bab I		■			
3	Penyusunan Bab II		■			
4	Penyusunan Bab III			■		
5	Penyusunan Kuesioner			■		
6	Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner			■	■	
7	Pengolahan Data				■	■
8	Penyusunan Bab IV				■	■
9	Penyusunan Bab V				■	■
10	Penyerahan Hasil					■

**Sumber Data:** Peneliti, 2022

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Kelompok orang dengan ciri ataupun karakteristik dimana sudah peneliti tentukan untuk dijadikan sumber data yang selanjutnya disimpulkan sesuai data yang sudah dikumpulkan disebut dengan populasi dan ditarik kesimpulan (Lubis, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah 231 Karyawan PT Citra Shipyard berdasarkan data Karyawan pada bulan Oktober 2022.

### 3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Definisi dari sampel yakni anggota populasi yang dijadikan responden penelitian yang menunjukkan ciri-ciri atau karakteristik yang hampir sama (Riyanto & Hatmawan, 2020). Untuk meminimalkan tingkat kesalahan dalam penentuan besar sampel, peneliti menggunakan rumus slovin yang dapat menoleransi tingkat kesalahan sampai sebesar 5%. adapun rumus slovin, yakni:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \quad \text{Rumus 3.1. Rumus Slovin}$$

**Sumber Data:** (Riyanto & Hatmawan, 2020:12)

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Total Populasi (231)

e = Taraf Kesalahan (5%)

Dari uraian di atas, maka besarnya sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

$$n = \frac{231}{(1 + 231 \times 5\%^2)}$$

$$n = \frac{231}{(1 + 231 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{231}{(1 + 0,5775)}$$

$$n = \frac{231}{1,5775}$$

$$n = 146,43$$

Dengan didasarkan pada hasil kalkulasi diatas, maka sampel yang diperoleh adalah 146,43 orang. maka peneliti membulatkan menjadi 146 orang.

### 3.4.3. Teknik *Sampling*

Teknik *probability sampling* dimanfaatkan untuk menentukan sampel penelitian yakni menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel bagian dari populasi yang mewakili populasi (Fitriano et al., 2020:89).

### 3.5. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data diambil dari dua jenis:

#### 1. Data primer

Berupa data set dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Citra Shipyard yang dipilih sebagai sampel.

#### 2. Data sekunder

diperoleh dari karyawan itu sendiri atau orang lain, buku atau dokumen yang mana bisa memperoleh data tau informasi secara tidak langsung kepada peneliti dalam pengumpulan informasi.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Peneliti dalam mengumpulkan data mempergunakan kuisisioner, dimana kuisisioner ini dibuat menggunakan *google form* dan nantinya didalam akan berisi pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian kemudian akan di sebarakan

kepada Karyawan PT Citra Shipyard setelah itu data yang di dapat akan digunakan untuk melakukan pengujian sehingga akan mendapatkan hasil yang benar dari pengujian hipotesis atau dugaan sementara dari penulis.

### 3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.7.1. Variabel Independen

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020:22) Variabel bebas adalah Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari Variabel terikat. Oleh karena itu, variabel bebas pada penelitian ini adalah Displin Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Kompetensi Kerja (X3).

#### 3.7.2. Variabel Dependen

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat ditimbulkan oleh variabel bebas tersebut (Riyanto & Hatmawan, 2020:22). Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.2.** Operasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Displin Kerja (X1)	Disiplin Kerja merupakan bentuk komunikasi yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah setiap perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam memenuhi peraturan perusahaan. (Kilvin & Siagian, 2020:208)	1. Peraturan waktu. 2. Peraturan dasar perusahaan. 3. Peraturan berperilaku didalam bekerja 4. Peraturan lainnya. (Pranitasar & Khotimah, 2021: 26)	Skala <i>likert</i>

2	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada lain pihak untuk mendapatkan saling pengertian. (Fudzah et al., 2020:175)	1. Paham 2. Senang 3. Perilaku 4. Harmonis 5. Tindakan (Wasiman, 2018:21)	Skala <i>likert</i>
3	Kompetensi Kerja (X3)	Kompetensi Kerja merupakan sebuah faktor utama yang terdapat pada diri seseorang yang memang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dalam hal kemampuan. Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. (Abunio et al., 2022: 1626)	1. Sifat 2. Motif 3. Konsep diri 4. Wawasan 5. Keterampilan (Lukar et al., 2020:2149)	Skala <i>likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya. (Syaifullah, 2019:43)	1. Berkualitasnya hasil kinerja 2. Banyaknya hasil kinerja 3. Tepat waktu kinerja diberikan 4. Keefektivitasan Kinerja 5. Mandiri 6. Stabil (Tiyanti et al., 2021:2)	Skala <i>likert</i>

**Sumber Data:** Peneliti, 2022



### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan gambaran tentang variabel-variabel (Jaya, 2020). Yang berupa Disiplin Kerja, Komunikasi, Kompetensi Kerja dan Kinerja Karyawan. Kemudian menentukan indikator dari variabel yang telah ditetapkan, selanjutnya ialah melakukan pengukuran terhadap variabel tersebut. Skala pengukuran yang dipergunakan pada penkajian ini ialah skala *Likert*. Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020:24) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan peneliti dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi atau fenomena sosial lainnya.

**Tabel 3.3.** Skala *Likert*

Pernyataan	Kode	Score
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber Data:** (Riyanto & Hatmawan, 2020:24)

#### 3.8.2. Uji Kualitas Data

Dalam pengkajian ini, alat bantu yang dipakai peneliti yaitu *software* statistik yaitu SPSS versi 25 yang dapat memberikan kemudahan dan ketepatan dalam melakukan pengujian data.

### 3.8.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Dalam penelitian ini, uji validitas elemen, yaitu pengujian terhadap setiap item pengukuran dengan membandingkan skor setiap item dengan skor total, yang merupakan jumlah dari setiap skor. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur.

Menurut Sugiyono dalam (Sudaryana & Agusiady, 2022) Untuk menemukan validitas suatu item, biasanya dengan mengaitkan jumlah item dengan total. Ketika koefisien antara item dan total item adalah 0,5 atau lebih besar, item tersebut dinyatakan valid, tetapi ketika nilai korelasinya kurang dari 0,5 item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Rumus 3.2.** Rumus *Pearson Product Moment*

**Sumber Data:** (Sudaryana & Agusiady, 2022:268)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor / nilai variable X

$\sum Y$  = Jumlah skor / nilai variable Y

$n$  = Jumlah Responden

### 3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020:75) kegunaan uji reliabilitas adalah mengukur apa yang diukurnya dan menunjukkan hasil apakah data dalam kuesioner dapat dipercaya. Pengujian Reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Untuk pengujian realibitas dapat dilakukan dengan menggunakan Rumus *Cronbach alpha* ( $\sigma$ ), dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach alpha* ( $\sigma$ ) > 0,7. Adapun rumus *Cronbach alpha* ( $\sigma$ ), yakni:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

**Rumus 3.3.** Rumus *Cronbach alpha* ( $\sigma$ )

**Sumber Data:** (Riyanto & Hatmawan, 2020:75)

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument

$\sigma t^2$  = Varian total

$k$  = Jumlah butir pernyataan

$\Sigma \sigma b^2$  = Jumlah varian pada butir

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas Data**

Pengujian ini mengukur apakah data yang didapatkan oleh peneliti terdistribusi normal atau tidak (Riyanto & Hatmawan, 2020:85). Dalam melakukan uji ini, peneliti memanfaatkan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang penyimpulannya sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara suatu pengamat dan pengamat lainnya. mengacu kriteria penilaian, antara lain:

1. Bila signifikansi yang dihasilkan senilai  $> 0,05$  maka dinilai normal distribusi data.
2. Bila signifikansi yang dihasilkan senilai  $< 0,05$  maka dinilai tidak normal distribusi data.

#### **3.8.3.2. Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dipergunakan sebagai pengukur apakah model regresi timbul korelasi antar variabel bebasnya ataukah kebalikannya. Pelaksanaan uji ini menggunakan penilaian *variance infating factor* (VIF), artinya jika tidak terjadi multikolinearitas maka VIF bernilai  $< 10,00$  dan jika timbul multikolinearitas maka VIF senilai  $> 10,00$  (Febry & Teofilus, 2020:55-56)

#### **3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dipergunakan dalam melihat apakah model regresi antar pengamatan akan timbul beda *variance* dari nilai residual. Pengujian ini memanfaatkan uji *glejser*, dianggap baik model regresi pada dasar pengambilan keputusannya bila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang dapat dilihat bahwa nilai sig  $> 0,05$  (Duli, 2019:122).

### 3.8.4. Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan dalam melakukan pengujian terhadap tingkat hubungan yang menyangkut beberapa variabel bebas atau *predictor* (Ghodang & Hantono, 2020:90). Dapat dikatakan juga guna melihat terdapatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung.

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \epsilon$$

**Rumus 3.4.** Rumus Regresi Linier Berganda

**Sumber Data:** (Ghodang & Hantono, 2020:90)

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

$\alpha$  = Konstanta persamaan regresi

$\beta$  = Koefisien regresi

#### 3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini memiliki tujuan guna menilai seberapa mampunya model menerangkan varian variabel depende. Menurut (Sudaryana & Agusiady, 2022:273) Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent*. Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari Variabel X terhadap Variabel Y maka digunakan rumus berikut:

$$K = r^2 \times 100\%$$

**Rumus 3.5.** Rumus Koefisien Determinasi

**Sumber Data:** (Sudaryana & Agusiady, 2022:273)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

### **3.9. Uji Hipotesis**

#### **3.9.1. Uji t**

Pelaksanaan uji ini guna mengetahui pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel tergantung. Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020:93) memaparkan, penyimpulan untuk hasil pengujian ini dengan cara memperbandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel sebagaimana berikut ini:

1. Bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ,  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, dan
2. Bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

#### **3.9.2. Uji F**

Uji F atau disebut dengan ANOVA (*Analysist of Varience*) digunakan untuk mengevaluasi Hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel indenpeden yang menjelaskan disekitar rata-rata dengan derajat kepercayaan (Nugroho & Haritanto, 2022:103). Langkah-langkah untuk melakukan uji F dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Bila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dan
2. Bila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ ,  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

