

## **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 memanajemen 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 signifikasi 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 Disiplin 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**

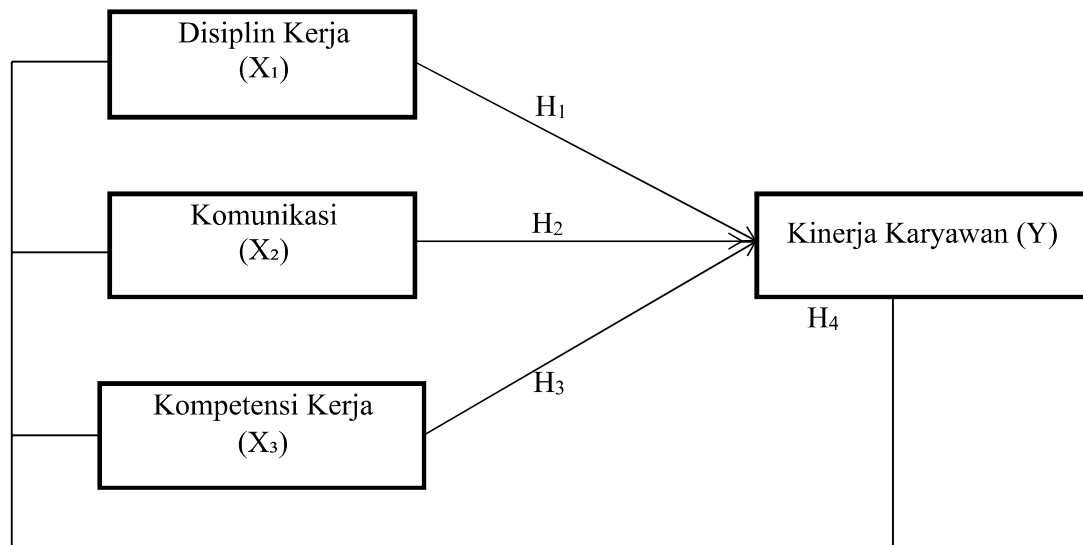
Kompetensi juga berperan cukup penting didalam mengamati kinerja karyawannya. Kompetensi di jadikan satu arah yakni di saat berkinerja lebih tentunya memaksimalkan kinerja perusahaannya. Didalam penelitian (Edward Savero & Khasanah, 2021) menjelaskan kompetensi berdampak signifikan pada kinerja kerja. 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.