

**Jejak Artikel:**

Unggah: 25 Desember 2022;

Revisi: 6 Januari 2023;

Diterima: 8 Januari 2023;

Tersedia Online: 10 April 2023

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard**

**Mayesti<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Universitas Putera Batam

pb190910009@upbatam.ac.id, wasiman@puterabatam.ac.id

*A company that is exist competed, of course, has effective managements in order improved the performances of employees in accordance with their fields. It was found there are a decrease in the performance of PT Citra Shipyard employees caused by several aspects such as discipline, communication, and competence. The aims of this studies are determining the effect of Work Discipline, Communication and Work Competence on the performance of PT Citra Shipyard employees. This study used sample of 146 respondents. The results of this studies are Work Discipline, Communication and Work Competence have a positive and significant effect on employee performance. The implication of this research is that companies can pay attention to aspects of Work Discipline, Communication and Work Competence to improve and improve employee performance. In addition, if the three variables are applied simultaneously, it will have a major effect on improving the performance of employees of PT Citra Shipyard.*

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

### **Pendahuluan**

Karyawan menjadi komponen terpenting didalam berjalannya sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan yang sudah di rencanakan. Perusahaan harus mengembangkan kecakapan karyawannya demi terwujudnya pembangunan didalam sejumlah aspek (Selviana & Wasiman, 2022). Pengkajian terkait kinerja karyawan tidak jarang di lakukan peneliti, sebab kinerja berperanan cukup penting didalam memperbaiki sistem bekerja ditiap perusahaan. Peranan disiplin, komunikasi, serta motivasi juga memengaruhi kinerjanya para karyawan (Agustriani et al., 2022).

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 (Fudzah et al., 2020). 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

---

<sup>1</sup>Coressponden: Mayesti. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. pb190910009@upbatam.ac.id

lama bahkan tertunda serta pekerjaannya yang lain menjadi terganggu. (Meliani & Siagian, 2022).

Selain kedisiplinan, komunikasi juga menjadi hal yang penting dalam maksimalnya memperoleh kinerja para karyawan. Seluruh pihak yang ada pada perusahaannya tersebut tentunya saling berkomunikasi (Fitriano et al., 2020). Lancarnya aktivitas sebuah perusahaan bergantung pada sistem komunikasinya.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), 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 (Ginting, 2018).

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 berkompotensi baik. Tanpa berkompotensi, tentunya bisa menyebabkan kinerja yang diperoleh menjadi menurun (Edward Savero & Khasanah, 2021).

Menurut (Hartati et al., 2020) 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) menilai kinerjanya seseorang karyawan begitu penting di lakukan, dengan maksud bisa mengamati besarnya kemampuan para karyawannya didalam menuntaskan tanggung jawabnya (Halawa et al., 2021).

## **Kajian Literatur**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja yakni kesanggupan serta kesadaran setiap karyawan didalam hal berkomunikasi sesama karyawan maupun dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan, baik secara lisan maupun tulisan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021), Indikator dalam disiplin kerja diantaranya taat pada aturan:

1. Waktu
2. Dasar perusahaan
3. Berperilaku
4. Aturan lainnya

### **Komunikasi**

Komunikasi ialah suatu bentuk penyampaian informasi, ide maupun pengertian kepada orang yang menerima informasi dapat mengerti dan tujuan dari kegiatan mendapat respon maupun berjalan dengan lancar, baik dan benar.

Menurut (Wasiman, 2018) indicator komunikasi yang memerlukan perhatian yakni:

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

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi kerja ialah kesanggupan yang di miliki oleh tiap karyawannya dengan seluruh pemahaman serta keterampilan yang di miliki pada bidang tertentu, sesuai dengan pekerjaan atau

jabatan yang telah ditetapkan. Menurut (Lukar et al., 2020) indikator dari berkompetensi diantaranya:

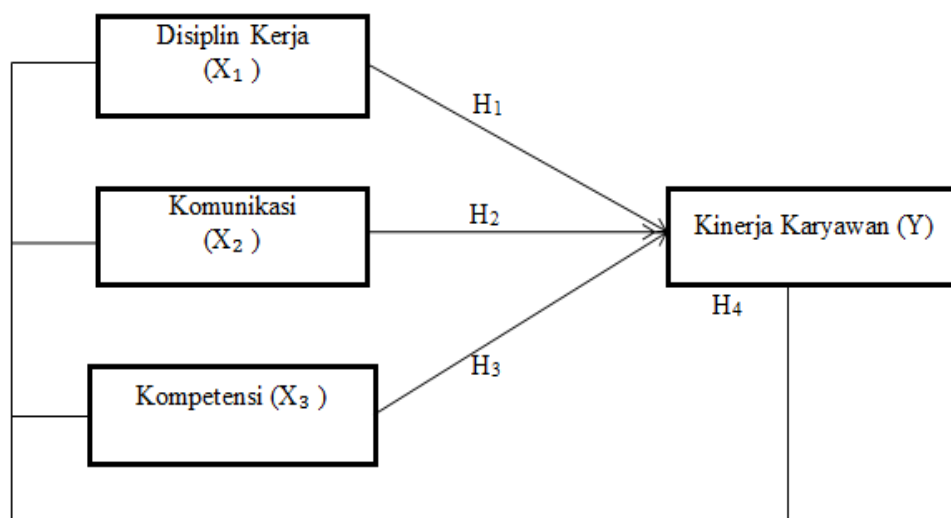
1. Sifat
2. Motif
3. Konsep diri
4. Wawasan
5. Keterampilan

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah parameter atas apa yang sudah di capai dan di raih karyawannya didalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksud meraih visi dari sebuah perusahaan. Menurut (Tiyanti et al., 2021) Indikator kinerja karyawan diantaranya:

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

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
(Sumber: Peneliti, 2022)

### Hipotesis

Maka dirumuskanlah hipotesis penelitiannya ini yakni:

- H1: Disiplin Kerja memengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyards.
- H2: Komunikasi memengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyards.

**eCo-Buss**

- H3: Kompetensi Kerja memengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard.  
H4 : Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja memengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard.

**Metode**

Metode didalam penelitiannya ini ialah berjenis kuantitatif. Penelitiannya ini mencakup beberapa uji dengan melakukan penyebaran kuesioner yang tujuannya mengujikan pengaruh dari variabel terikatnya dengan variabel bebasnya. Populasinya diambil dari seluruh karyawan PT Citra Shipyard berdasarkan data Karyawan pada bulan Oktober 2022 yaitu sebanyak 231 karyawan, dikarenakan jumlah sampelnya yang cukup banyak, maka diterapkan penggunaan rumus slovin berikut:

$$\frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$
$$\frac{231}{(1 + 231 \cdot 5\%)}$$
$$\frac{231}{(1 + 0.05775)}$$

= 146,43 ≈ 146 (*Sampel*)

Didalam mengumpulkan datanya, penelitian ini menyebarkan kuesioner serta memakai skala likert yang berskala 1-5 yang ditujukan pada objek penelitian. Di lampirkanlah sejumlah pernyataan yang di sebarakan pada responden yaitu:

**Tabel 1. Item Pernyataan Kuesioner**

No.	Pernyataan (Disiplin Kerja)
1	Saya hadir, istirahat serta pulang dengan tepat waktunya sesuai ketentuan
2	Saya mengenakan pakaian kerja atau seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan dan menjaga tingkah laku pada saat bekerja
3	Saya menyelesaikan tugasnya yang diberikan dengan tanggung jawab dan berhubungan baik dengan unit kerja lainnya
4	Saya mengerti dan memahami peraturan yang boleh serta tidak diperbolehkan di lakukan sesuai

**eCo-Buss**

ketentuan	
<b>No.</b>	<b>Pernyataan (Komunikasi)</b>
1	Saya memahami isi pesannya yang di komunikasikan oleh pimpinan
2	Proses berkomunikasi berlangsung menyenangkan
3	Proses berkomunikasi memengaruhi sikap karyawannya yang lain didalam bekerja.
4	Komunikasi menghasilkan hubungannya yang baik antar karyawan serta pimpinan
5	Saya dapat mengambil keputusan sesuai dengan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin atau karyawan lainnya
<b>No.</b>	<b>Pernyataan (Kompetensi Kerja)</b>
1	Saya memiliki Karakteristik yang baik dalam meningkatkan kompetensi kerja
2	Saya memiliki Motif dorongan yang baik dalam meningkatkan kompetensi kerja
3	Saya percaya diri dalam meningkatkan kompetensi kerja
4	Saya memahami prosedur kerja berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
5	Saya mampu mempertimbang-kan efisiensi di setiap keputusan dan memotivasi karyawan lainnya
<b>No.</b>	<b>Pernyataan (Kinerja Karyawan)</b>
1	Saya mampu bekerja sesuai target yang di tetapkan perusahaan
2	Saya merasa mampu memenuhi banyaknya pekerjaan tambahan
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan waktu yang efektif dan efisien
4	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam pekerja sesuai dengan standar efektifitas
5	Saya mampu bekerja dengan baik dan mengurangi kesalahan pada saat tanpa pengawasan atasan
6	Saya bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi meningkatkan Kinerja karyawan Perusahaan

(Sumber: Data Sekunder, 2022)

**Teknik Analisis**

Teknik analisis yang di pakai dalam riset yakni melaksanakan pengujian terkait analisa datanya yang mencakup pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, analisa linear berganda, koefisien determinasinya ( $R^2$ ), serta uji hipotesis yaitu uji t dan uji f nya.

**Hasil dan Pembahasan**

**Tabel 2. Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin_Kerja	146	100.0%	0	0.0%	146	100.0%
Komunikasi	146	100.0%	0	0.0%	146	100.0%
Kompetensi_Kerja	146	100.0%	0	0.0%	146	100.0%
Kinerja_Karyawan	146	100.0%	0	0.0%	146	100.0%

(Sumber: Data Sekunder, 2022)

Dari hasil yang diperoleh di atas bisa di lihat bahwa “N” berjumlah 146 dengan tingkatan persentase 100%, maka dinyatakan tak ada data yang hilang disaat proses mengolah datanya dan tingkatan kepercayaan ataupun valid didalam proses mengolah datanya yakni 100%.

**Hasil Uji Kualitas Data**

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,715	0,192	Valid
	X1.2	0,876		
	X1.3	0,656		
	X1.4	0,600		
Komunikasi (X2)	X2.1	0,721	0,192	Valid
	X2.2	0,615		
	X2.3	0,499		
	X2.4	0,621		

**eCo-Buss**

Kompetensi Kerja (X3)	X2.5	0,798	0,192	Valid
	X3.1	0,735		
	X3.2	0,553		
	X3.3	0,554		
	X3.4	0,594		
Kinerja Karyawan (Y)	X3.5	0,740	0,192	Valid
	Y.1	0,685		
	Y.2	0,564		
	Y.3	0,643		
	Y.4	0,591		
	Y.5	0,584		
	Y.6	0,558		

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Ditemukan keseluruhan pernyataannya menunjukkan besaran r hitung melampaui besaran r tabel, maka item pernyataannya dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	a	N
Disiplin Kerja	0,670	4
Komunikasi	0,661	5
Kompetensi Kerja	0,631	5
Kinerja Karyawan	0,660	6

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Diketahui Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Kompetensi Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh *cronbach's alphanya* > 0,6 maka tiap variabelnya di anggap sudah reliabel.

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 5. Hasil Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unsted Res
N		146
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Dev	1.91900215
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.052
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Di ketahui nilai *Asymp. Sig.* yakni 0,200. Bisa di simpulkan data penelitian ini terdistribusi normal sebab signifikansinya > 0,05.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.737	1.357
	Komunikasi	.866	1.155
	Kompetensi Kerja	.728	1.373

(Sumber: SPSS 25, 2022)

**eCo-Buss**

Ditemukan bahwa nilai VIF tiap variabel bernilai dibawah 10, serta ditemui perolehan VIF yang bernilai diatas 0,1. Di simpulkan tidak bergejala multikolinearitas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Sig.
(Constant)	.709
Disiplin_Kerja	.336
Komunikasi	.431
Kompetensi_Kerja	.635

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Jika diamati dari hasil uji hetetoskedasitas dengan metode park gleyser diatas, hasil nilai Sig. tiap variabelnya > 0,05 yang menyatakan penelitian ini tak bergejala heteroskeastisitas.

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstad Coeff		Stad Coeffi Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	7.290	1.560	
	Disiplin_Kerja	.321	.083	.282
	Komunikasi	.195	.069	.189
	Kompetensi_Kerja	.401	.076	.384

(Sumber: SPSS 25, 2022)

$$Y = 7,290 + 0,321 (X1) + 0,195 (X2) + 0,401 (X3)$$

Keterangan :

1. Konstanta mendapati nilai 7,290 artinya jika disiplin (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>), dan komptensi mendapati nilai 0, membuat kinerja karyawan (Y) mendapati nilai 7,290. Dengan kata lain, jika tidak di dukung dengan disiplin, komunikasi, dan komptensi maka kinerja tetap dapat mencapai titik 0 bahkan bernilai negatif.
2. Koefisien disiplin mendapati nilai 0,321 artinya jika variabel lainnya tidak adanya penambahan, maka disiplin naik 0,321 pada variabel dependennya.
3. Koefisien komunikasi mendapati nilai 0,195 artinya jika variabel lainnya tidak adanya penambahan, maka komunikasi naik 0,195 terhadap variabel dependennya.
4. Koefisien kompetensi mendapati nilai 0,401 artinya jika variabel lainnya tidak adanya penambahan, maka kompetensi naik 0,401 terhadap variabel dependennya.

**Hasil Uji Determinasi**

**Tabel 9. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.528	1.692

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Didapati besaran *Adjusted R Square* yaitu 0,528 yang apabila dijadikan kedalam persen yaitu sebesar 52,8%. Artinya kinerja karyawannya terpengaruhi disiplin, komunikasi, dan kompetensi sebesar 52,8%. Sisanya terpengaruhi variabel di luar penelitiannya ini.

**Hasil Uji T**

**Tabel 10. Hasil Uji T**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.672	.000

### eCo-Buss

Disiplin_Kerja	3.885	.000
Komunikasi	2.820	.005
Kompetensi Kerja	5.263	.000

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Keputusan yang di ambil sesuai hasil pengujiannya di atas yakni:

- 1) Disiplin Kerja (X1) dengan t hitung 3,885 > t tabel 1,977 dan signya 0,00 < 0,05 disimpulkan memengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawannya.
- 2) Komunikasi (X2) dengan t hitung 2,820 > t tabel 1,977 dan signya 0,00 < 0,05 disimpulkan memengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawannya.
- 3) Kompetensi Kerja (X3) dengan t hitung 5,263 > t tabel 1,977 dan signya 0,00 < 0,05 disimpulkan memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

### Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	434.247	3	144.749	38.493	.000b
Residual	533.973	142	3.760		
Total	968.219	145			

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Diperoleh  $F_{hitung} 38,493 > F_{tabel} 2,67$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$ , artinya Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi Kerja = memengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka didapatkan:

- H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di buktikan dengan  $t_{hitung} 3,885 > t_{tabel} 1,977$  dan  $sig 0,00 < 0,05$
- H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di buktikan dengan  $t_{hitung} 2,820 > t_{tabel} 1,977$  dan  $sig 0,00 < 0,05$ .
- H<sub>3</sub>: Kompetensi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan  $t_{hitung} 5,263 > t_{tabel} 1,977$  dan  $sig 0,00 < 0,05$ .
- H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di buktikan dengan hasil  $38,493 > F_{tabel} 2,67$  dan  $signifikansinya$  sebesar  $0,00 < 0,05$ .

### Kesimpulan

Di tarik sejumlah kesimpulannya, yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya pada PT Citra Shipyard. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawannya pada PT Citra Shipyard. Kompetensi kerja motivasi berpengaruh positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya pada PT Citra Shipyard. Serta secara bersamaan, ketiga variabel ini berpengaruh secara positif dan signifikan.

### Daftar Pustaka

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Komunikasi, & Lingkungan Terhadap Kinerja. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal MBEP*, 5(2), 1–10.
- Edward Savero, N., & Khasanah. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawanny CV. Grafika. *JIM Manajemen*, 3(2), 396–406.



- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cab. Kualanamu., 3(1), 107–119.
- Fitriano, Rislina, & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. National Super. *Jurnal Warta Edisi 63, 14*(1), 81–103.
- Fudzah, N., Bahri, S., & Khairani, L. (2020). Pengaruh Lingkungan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Medan. *Jurnal AKMAMI, 1*(3), 173–183.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan., 3(2), 130–139.
- Halawa, I. & Tanjung, M. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *MANEGGIO, 4*(2), 187–196.
- Hartati, Y., Ratna Sari, S. & Susanti, E. N. (2020). *The Effects Of Competence, Communication, And Environment On The Performance Of Employees Of PT. Indotirta Suaka. DIMENSI, 9*(2), 294–306.
- Lukar, M, Sendow, & Saerang, R. T. (2020). *Influenced Of Competence, Emotional Intelligence, And Work Involvement Of Employee Performance OfficeS. Jurnal EMBA, 8*(1), 2147–2s157.
- Meliani, & Siagian, M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk. *JIM UPB 4*(3), 437–488.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisa Disiplin Kerja pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18*(1), 22–38.
- Selviana, & Wasiman. (2022). Pengaruh komunikasi, kompensasi, dan keselamatan bekerja terhadap kinerja karyawan pada OT. Karya Putra Karimun (KPK). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11*(1), 891–896.
- Tiyanti, Wilujeng, & Nu Graha, A. (2021). Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kab. Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen, 7*(1), 1–6.
- Wasiman. (2018). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Di Batam. *Jurnal AKRAB JUARA, 3*(1), 18–30.