



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
OPERASIONAL PT. CITRA BAHARI SHIPYARD DI KABUPATEN  
TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Dimas Bagus Pratama**

**NPM: 4120600035**

Diajukan kepada:

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
OPERASIONAL PT. CITRA BAHARI SHIPYARD DI KABUPATEN  
TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Dimas Bagus Pratama**

**NPM: 4120600035**

Diajukan kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
OPERASIONAL PT. CITRA BAHARI SHIPYARD DI KABUPATEN**

**TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Dimas Bagus Pratama**

**NPM: 4120600035**

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal: 15 Juni 2024

Dosen Pembimbing 1

  
**Dr. Gunstiyu, M.Si**  
**NIDN. 0018056201**

Dosen Pembimbing 2

  
**Agnes Dwita S., SE, M.Kom**  
**NIDN. 0616088402**

Mengetahui,

  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, AK, C.A**  
**NIDN. 0628117502**

ii

### Pengesahan Skripsi

Nama : Dimas Bagus Pratama  
NPM : 4120600035  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal  
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :  
Hari : Jumat  
Tanggal : 21 Juni 2024

Ketua Penguji



Setyowati Subroto, M.Si  
NIDN. 0009057801

Penguji I.



Dr. Gunistivo, M.Si  
NIDN. 0018056201

Penguji II



Dra. Sri Murdiati, M.Si  
NIDN. 0609096501

Penguji III



Yuniarti Herwinarni, SE, MM  
NIDN. 0625067103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Novian/Rahmatika, S.E, M.M, AK, C.A  
NIDN. 0628117502

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

“Awali dengan bismillahirrahmanirrahim dan berusaha sebaik mungkin dalam hal apapun untuk hasilnya saya pasrahkan kepada allah SWT.”

Dimas Bagus Pratama

### **Persembahan**

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat yang luar biasa, memberikan kekuatan, memberikan saya ilmu pengetahuan dan segala sesuatu yang telah diberikan kepada saya. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan, akhirnya karya tulis ilmiah yang sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik. Akan saya persembahkan karya sederhana ini untuk yang tersayang.

1. Orang tua saya almarhum Bapak Gunawan yang saya cintai, Bapak Ridho Swidhiatmoko dan Ibu mutoharoh yang telah memberikan segalanya terutama doa dan kerja kerasnya yang menjadikan saya bisa berkuliah sampai menyelesaikan skripsi ini.
2. Diri saya sendiri yang telah berusaha menyelesaikan skripsi ini.
3. Saudara – saudaraku yang selalu memberikan doa terbaiknya dan telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman – teman saya yang sudah membantu memberikan saran dan masukan.
5. Almamaterku, Universitas Pancasakti Tegal.

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dimas Bagus Pratama

NPM : 4120600035

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditememukan adanya bukti plagiasi, manipulasi atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, Juni 2024

Yang menyatakan



Dimas Bagus Pratama

## ABSTRAK

### **Dimas Bagus Pratama, 2024, Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.**

Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal. Penelitian mempunyai hipotesis : (H<sub>1</sub>) Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal. (H<sub>2</sub>) Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal. (H<sub>3</sub>) Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal. (H<sub>4</sub>) Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan alat uji yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian operasional yang berjumlah 191 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang berjumlah 85 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package For The Sosial Sciences*) versi 22.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh : 1) disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal. Nilai adjusted R square sebesar 0,339 atau 33.9%, jadi dapat disimpulkan hubungan yang erat antara variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kinerja**

## **ABSTRAK**

***Dimas Bagus Pratama, 2024, The Influence of Work Discipline, Organizational Commitment and Competence on the Performance of PT Operational Employees. Nautical Image of Shipyards in Tegal Regency.***

*The purpose of this research is to determine the influence of work discipline, organizational commitment and competence on the performance of employees in the operational section of PT. Nautical Image of Shipyards in Tegal Regency. The research has a hypothesis: (H1) It is suspected that there is an influence of work discipline on the performance of employees in the operational section of PT. Nautical Image of Shipyards in Tegal Regency. (H2) It is suspected that there is an influence of organizational commitment on the performance of employees in the operational section of PT. Nautical Image of Shipyards in Tegal Regency. (H3) It is suspected that there is an influence of competence on the performance of employees in the operational section of PT. Nautical Image of Shipyards in Tegal Regency. (H4) It is suspected that there is a simultaneous influence of work discipline, organizational commitment and competence on the performance of PT operational employees. Nautical Image of Shipyards in Tegal Regency.*

*This research is a type of quantitative research with the test tool used, namely multiple linear regression analysis. The population in this research is operational employees, totaling 191 people. The sampling technique in the research was purposive sampling with the criteria being 85 permanent employees. Data collection in this research used interviews and questionnaires. Data was processed using the SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) version 22 application.*

*Based on the results of the t test, it was found that: 1) work discipline has a significant negative effect on employee performance. 2) organizational commitment has a significant positive effect on employee performance. 3) competency has a significant positive effect on employee performance. The results of the F test in this research show that work discipline, organizational commitment and competence have a positive effect on the performance of employees in the operational section of PT. Nautical Image of Shipyards in Tegal Regency. The adjusted R square value is 0.339 or 33.9%, so it can be concluded that there is a close relationship between the variables of work discipline, organizational commitment and competence on employee performance.*

***Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Competence, Performance***



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal ”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, MM, AK, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Gunistiyo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S., SE, M.Kom selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kepala bagian kepegawaian PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal beserta staf dan karyawan yang berkenan memberikan data dan informasi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata peneliti berharap penelitian untuk skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 21 Juni 2024

Dimas Bagus Pratama

## DAFTAR ISI

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                | <b>i</b>                            |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ....</b>                | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI</b>                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                         | <b>iii</b>                          |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b> | <b>Error!</b>                       |
| Bookmark not defined.                                     |                                     |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                      | <b>v</b>                            |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                       | <b>vii</b>                          |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                | <b>viii</b>                         |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                    | <b>x</b>                            |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                 | <b>xiv</b>                          |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                 | <b>xvi</b>                          |
| <b>BAB I.....</b>   | <b>1</b>                            |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>                                   | <b>1</b>                            |
| A. Latar Belakang.....                                    | 1                                   |
| B. Rumusan Masalah.....                                   | 11                                  |
| C. Tujuan Masalah .....                                   | 11                                  |

|   |           |
|---|-----------|
| D. Manfaat Penelitian .....                           | 12        |
| <b>BAB II .....</b>                                   | <b>13</b> |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                         | <b>13</b> |
| A. Landasan Teori .....                               | 13        |
| 1. <i>Goal Setting Theory</i> .....                   | 13        |
| 2. Kinerja karyawan .....                             | 15        |
| 3. Disiplin Kerja .....                               | 18        |
| 4. Komitmen Organisasi.....                           | 21        |
| 5. Kompetensi.....                                    | 24        |
| B. Penelitian Terdahulu .....                         | 29        |
| C. Kerangka Pemikiran Konseptual .....                | 40        |
| D. Hipotesis .....                                    | 43        |
| <b>BAB III.....</b>                                   | <b>45</b> |
| <b>METODE PENELITIAN .....</b>                        | <b>45</b> |
| A. Jenis Penelitian .....                             | 45        |
| B. Populasi dan Sampel.....                           | 45        |
| 1. Populasi .....                                     | 45        |
| 2. Sampel.....  | 46        |
| C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel ..... | 46        |
| 1. Definisi Konseptual .....                          | 46        |

|   |           |
|---|-----------|
| 2. Operasional Variabel .....                               | 47        |
| D. Metode Pengumpulan Data .....                            | 50        |
| 1. Wawancara .....  | 50        |
| 2. Kuesioner.....   | 50        |
| E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 51        |
| 1. Uji Validitas .....                                      | 51        |
| 2. Uji Reliabilitas.....                                    | 53        |
| F. Metode Analisa Data.....                                 | 53        |
| 1. Transformasi Data .....                                  | 54        |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....                                  | 55        |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda.....                    | 59        |
| 4. Uji Hipotesis.....                                       | 60        |
| 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                    | 65        |
| <b>BAB IV .....</b>   | <b>66</b> |
| <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                | <b>66</b> |
| A. Uji Instrumen Penelitian .....                           | 66        |
| B. Gambaran Umum Objek Penelitian .....                     | 69        |
| C. Analisis Data .....                                      | 75        |
| D. Pembahasan.....  | 87        |
| <b>BAB V.....</b>   | <b>93</b> |

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>93</b> |
| A. Kesimpulan .....               | 93        |
| B. Saran.....                     | 94        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>       | <b>96</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>              | <b>99</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel  | Halaman |
|--|---------|
| 1. Target penyelesaian pekerjaan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023 .....   | 5       |
| 2. Presensi Keterlambatan Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023 ..... | 6       |
| 3. Jam Operasional PT. Citra Bahari Shipyard .....   | 8       |
| 4. Rekapitulasi Turn Over Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard .....            | 9       |
| 5. Jenjang Pendidikan Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard                      | 10      |
| 6. Penelitian Terdahulu .....  | 37      |
| 7. Populasi Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard .....                          | 46      |
| 8. Operasional Variabel.....   | 47      |
| 9. Skala Likert .....  | 51      |
| 10. Hasil Uji Validitas.....   | 66      |
| 11. Hasil Uji Reliabilitas .....   | 68      |
| 12. Jenis Kelamin Responden.....   | 73      |
| 13. Usia Responden.....  | 73      |
| 14. Pendidikan Terakhir Responden.....   | 74      |

|  |    |
|--|----|
| 15. Hasil Uji Normalitas .....                     | 76 |
| 16. Hasil Uji Multikolinearitas.....               | 77 |
| 17. Hasil Uji Autokorelasi .....                   | 80 |
| 18. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....   | 81 |
| 19. Hasil Uji Parsial t .....                      | 83 |
| 20. Hasil Uji Simultan F .....                     | 85 |
| 21. Hasil Uji Koefisien Determinas ( $R^2$ ) ..... | 86 |



## DAFTAR GAMBAR

| Gambar  | Halaman |
|---|---------|
| 1. Grafik Presensi Keterlambatan Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023 ..... | 7       |
| 2. Kerangka Pemikiran Konseptual.....   | 43      |
| 3. Struktur Organisasi PT. Citra Bahari Shipyard .....  | 71      |
| 4. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas .....   | 79      |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi menyebabkan tingginya tingkat persaingan pada perusahaan sehingga mengharuskan perusahaan untuk memiliki sumber daya yang berkualitas. Sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya (Bangun, 2012 : 4). Semakin tinggi kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam perusahaan maka semakin kuat juga daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai penggerak kegiatan operasional sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi agar perusahaan dapat memenangkan persaingan.

Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab dari karyawan. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil yang menggambarkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Afandi, 2016 : 68). Kinerja sangat berpengaruh terhadap

kualitas perusahaan, dimana kinerja karyawan menjadi ukuran tingkat keberhasilan pengelolaan perusahaan setiap tahunnya, dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar terciptanya karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memberikan kinerja yang efektif kepada perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja akan selalu dihadapi oleh sebuah perusahaan, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi.

Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik di butuhkan disiplin kerja. Disiplin terhadap pekerjaannya dan peraturan ditetapkan oleh perusahaan, karyawan dengan disiplin yang baik akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu dan benar. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Afandi, 2016 : 2). Disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, kedisiplinan diterapkan pada karyawan agar mencegah terjadinya penyimpangan saat menjalankan pekerjaan, perusahaan penting melakukan pengawasan untuk karyawan agar memiliki kedisiplinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika disiplin karyawan kurang maka menyebabkan kinerjanya dalam organisasi akan menurun.

Meningkatkan kinerja karyawan juga harus didukung dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi harus dimiliki karyawan karena dengan sikap loyalitas terhadap pekerjaan akan membuat karyawan memberikan kontribusi terbaiknya dan tentunya perusahaan membutuhkan karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2017:27). Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan dapat dilihat dari kemauan karyawan dalam pekerjaannya, serta mengikuti nilai-nilai dan arah organisasi tersebut dengan kemampuan yang dimiliki karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan dan tentu saja akan menunjukkan hasil kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Kemudian kinerja meningkat dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, karyawan yang mempunyai kompetensi sesuai dengan keahlian akan lebih mudah menguasai pekerjaan. Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan menjadikannya sebagai aset perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Nasution et al., 2021). Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus berkolaborasi untuk mengoptimalkan kompetensi karyawan dengan

melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian, melakukan rotasi guna meningkatkan variasi bakat dan dapat memberikan jenjang karir sehingga bisa menjadi semangat kerja karyawan agar meningkatkan kualitas diri.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa reparasi atau perbaikan kapal dan pembuatan kapal. Focus penelitian ini pada karyawan tetap bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal, perusahaan tentunya sedang berupaya mempertahankan dan memenangkan persaingan pasar di era modern ini dengan melakukan kreativitas dan inovasi dalam reparasi dan pembuatan untuk menghadapi persaingan yang cukup ketat di bidang jasa docking kapal untuk menghadapi persaingan bisnis, perusahaan membutuhkan kinerja sumber daya manusia yang baik sebagai penggerak jalannya sebuah perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbaikan dan pembuatan kapal tentunya ada target pengerjaan kapan harus diselesaikan, untuk target reparasi atau perbaikan kapal menetapkan target 3 sampai 6 bulan dilihat dari kerusakan yang ada pada kapal, kemudian target untuk pembuatan kapal 2 tahun 4 bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia terdapat fenomena kinerja menurun. Kinerja yang menurun diakibatkan oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi.

Fenomena kinerja menurun pada bagian operasional terkait dengan target yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan dalam melakukan pekerjaan tentunya mempunyai target pekerjaan yang harus di selesaikan namun

masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikannya dengan tepat waktu sehingga mempengaruhi target penyelesaian pekerjaan. Berikut ini adalah data target penyelesaian pekerjaan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

**Tabel 1**  
**Target Penyelesaian Pekerjaan Bagian Operasional**  
**PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023**

| Jenis Pekerjaan<br>Reparasi | Target Waktu | Waktu Penyelesaian |
|-----------------------------|--------------|--------------------|
| Annual Repair               | 19 hari      | 23 hari            |
| Rebindel                    | 3 bulan      | 3 bulan 1 minggu   |
| Special Repair              | 34 hari      | 42 hari            |
| Rebindel                    | 6 bulan      | 6 bulan            |
| Special Repair              | 34 hari      | 39 hari            |

Sumber : PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023

Data di atas menunjukkan bahwa beberapa penyelesaian pekerjaan perbaikan kapal dijadwalkan melebihi dari target yang ditentukan seperti perbaikan annual repair dijadwalkan selama 19 hari dan selesai dalam 23 hari, Perbaikan rebindel seharusnya siap dalam tiga bulan, tapi butuh waktu seminggu lebih lama, perbaikan special repaiar yang seharusnya memakan waktu 34 hari menjadi 42 hari. Namun target 34 hari yang ditetapkan dengan perbaikan special repair tidak tercapai dan memakan waktu 39 hari. Adanya target yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan ini karena menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena keterlambatan karyawan masuk kerja jadi waktu bekerja tidak efisien. Jika penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu tentunya akan membuat jadwal kapal yang akan masuk docking terhambat, maka dari itu kinerja yang baik dibutuhkan agar kegiatan operasional berjalan dengan lancar,

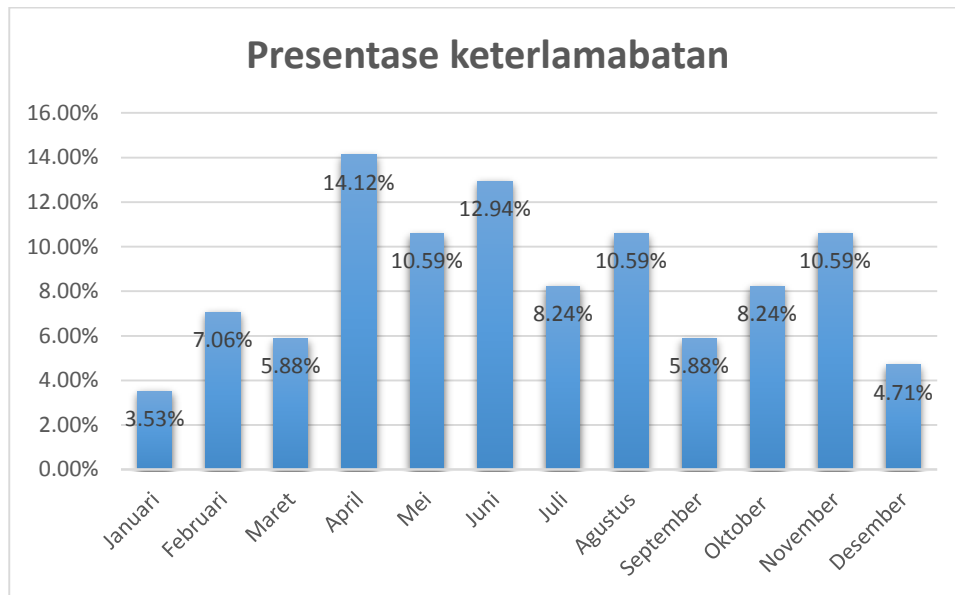
salah satu yang membuat tidak tercapainya target ini disebabkan oleh karyawan yang masuk kerja melebihi dari jam yang ditentukan perusahaan.

Fenomena disiplin kerja yang menurun yang dibuktikan dengan adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Perusahaan tentunya memiliki peraturan yang harus ditepati oleh seluruh karyawan salah satunya adalah peraturan jam masuk kerja. Berikut ini data presensi keterlambatan karyawan bagian operasional.

**Tabel 2**  
**Presensi Keterlambatan Karyawan Bagian Operasional**  
**PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023**

| Bulan     | Keterlamabatan | Presentase | Kehadiran | Presentase |
|-----------|----------------|------------|-----------|------------|
| Januari   | 3              | 3,53%      | 82        | 96,47%     |
| Februari  | 6              | 7,06%      | 79        | 92,94%     |
| Maret     | 5              | 5,88%      | 80        | 94,12%     |
| April     | 12             | 14,12%     | 73        | 85,88%     |
| Mei       | 9              | 10,59%     | 76        | 89,41%     |
| Juni      | 11             | 12,94%     | 74        | 87,06%     |
| Juli      | 7              | 8,24%      | 78        | 91,76%     |
| Agustus   | 9              | 10,59%     | 76        | 89,41%     |
| September | 5              | 5,88%      | 80        | 94,12%     |
| Oktober   | 7              | 8,24%      | 78        | 91,76%     |
| November  | 9              | 10,59%     | 76        | 89,41%     |
| Desember  | 4              | 4,71%      | 81        | 95,29%     |

Sumber : PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023



**Gambar 1**  
**Grafik Presensi Keterlambatan Karyawan Bagian Operasional PT Citra Bahari Shipyard Tahun 2023**

Berdasarkan data diatas keterlambatan karyawan dari bulan januari sampai bulan desember mengalami kenaikan penurunan yang fluktautif. Perolehan keterlambatan tertinggi pada bulan april sebesar 14,12%, sedangkan perolehan keterlambatan karyawan terendah pada bulan januari sebesar 3,53%. Data keterlambatan diatas menunjukkan disiplin kerja yang tidak stabil mengalami kenaikan dan penurunan yang fluktuatif faktor ini mempengaruhi penurunan kinerja karyawan bagian operasional yang berkaitan dengan disiplin kerja. Perusahaan tentu memiliki peraturan yang harus di patuhi karyawan, untuk mendukung dengan adanya fenomena tersebut maka diberikan data jam operasional.



**Tabel 3**  
**Jam Operasional PT. Citra Bahari Shipyard**

|               |               |
|---------------|---------------|
| Jam masuk     | 08:00         |
| Jam pulang    | 16:00         |
| Jam istirahat | 12:00 – 13:00 |
| Hari kerja    | 5 hari kerja  |

Sumber : PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023

Kemudian hasil wawancara dengan bagian personalia, karyawan dinyatakan terlambat jika melakukan absensi menggunakan *fingerprint* lebih dari jam 08:00. Jadi dengan adanya keterlambatan karyawan berdampak kepada pekerjaan yang dilakukan tidak efisien atau tidak selesai dengan waktu yang ditentukan, sehingga pekerjaan yang belum terselesaikan dihari itu dikerjakan dihari selanjutnya, dari hal tersebut pekerjaan menjadi lambat yang mengakibatkan target tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kemudian waktu keterlambatan akan di kalkulasikan diakhir bulan untuk mendapatkan arahan dari bagian personalia dan hasil dari kalkulasi tersebut nantinya akan mengakibatkan pada pemotongan insentif, karyawan beralasan terlambat masuk kerja karna ada halangan dalam perjalanan, cuaca dan terlambat bangun, dengan alasan tersebut masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan. Kemudian rata-rata waktu keterlambatan 1 jam dan adanya karyawan yang mengulang keterlambatan lebih dari 1 kali. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja dimana tentunya perusahaan memiliki peraturan yang ditetapkan untuk dijalankan oleh seluruh karyawan sebagai bentuk kedisiplinan.

Faktor kinerja menurun lainnya juga penting selain disiplin kerja adanya fenomena komitmen organisasi yang menurun disebabkan oleh loyalitas yang

dimiliki oleh karyawan berkurang, dilihat dari kurangnya kesadaran dari individu tentang peraturan yang sudah ditetapkan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan memutuskan meninggalkan perusahaan. Kemudian didukung dengan data *turn over* sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Turn Over Karyawan Bagian Operasional**  
**PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2021-2023**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Karyawan Masuk |            | Karyawan Keluar |            |
|-------|-----------------|----------------|------------|-----------------|------------|
|       |                 | Jumlah         | Presentase | Jumlah          | Presentase |
| 2021  | 86              | 3              | 3%         | 3               | 3%         |
| 2022  | 86              | 4              | 4%         | 5               | 5%         |
| 2023  | 85              | 4              | 4%         | 4               | 4%         |

Sumber : PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2021-2023

Dari hasil data diatas jumlah karyawan pada tahun 2021 keluar 3 orang dan masuk 3 orang, ditahun 2022 keluar 5 orang masuk 4 orang sehingga jumlah karyawan pada tahun 2023 sebanyak 85 orang, kemudian pada tahun 2023 terdapat 4 karyawan yang keluar dan 4 orang masuk. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian personalia, diketahui karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Fenomena selanjutnya adalah kompetensi, kompetensi yang dimiliki karyawan haruslah sesuai di bidang perkapalan sehingga karyawan akan merasa nyaman pada ketika melakukan pekerjaan. Pada fenomena kompetensi ini masih adanya karyawan yang belum sesuai dengan pekerjaannya. Dibuktikanya dengan data jenjang pendidikan karyawan sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Jenjang Pendidikan Karyawan**

| No | Pendidikan | Jumlah |
|----|------------|--------|
| 1  | SMK/SMA    | 69     |
| 2  | D3         | 7      |
| 3  | S1         | 9      |

Sumber : PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023

Ketika karyawan memiliki standar kompetensi yang berkualitas dan sesuai dengan bidang di permesinan khususnya di perkapalan, maka karyawan akan mempunyai kinerja yang maksimal. Dari data diatas, fenomena kompetensi masih belum tepatnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan pekerjaan yang diberikan. Seperti pada divisi dock berdasarkan hasil wawancara kualifikasi yang dibutuhkan dari SMK dari jurusan mesin namun masih adanya karyawan dengan pendidikan SMA yang tentunya akan kurang memahami pekerjaan di bidang permesinan. Hal ini bisa terjadi karena rekrutmen masih menggunakan metode tradisional atau berdasarkan kenalan atau teman dari karyawan perusahaan.

Sehingga dari fenomena tersebut maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal?
4. Apakah Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal?

## **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan Permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman yang terkait dengan sumber daya manusia, yang mengacu pada kinerja yang dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai masukan kebijakan untuk informasi tentang disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi serta kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Teori landasan mengacu pada dasar-dasar konsep, prinsip, atau kerangka kerja yang mendukung dan menjelaskan suatu teori, hipotesis, atau penjelasan ilmiah. Digunakan sebagai dasar yang digunakan untuk mendefinisikan atau mendukung suatu pemahaman tertentu tentang fenomena yang diteliti dan memberikan dasar yang kuat untuk memahami atau menjelaskan suatu topik atau masalah pada penelitian.

##### **1. *Goal Setting Theory***

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. *goal setting theory* menyatakan bahwa individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Locke & Latham, 1990).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals*(sasaran) dan *intentions* (tujuan), yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior* atau perilaku manusia. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Tujuan yang sulit akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak pengetahuan dan keahlian dari pada tujuan yang mudah (Locke & Latham, 1990).

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila tujuan seseorang tinggi, maka komitmen yang tinggi akan membawa pada kinerja yang lebih tinggi. *Goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance* (Locke & Latham, 1990).

## 2. Kinerja karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan sangatlah penting karena merupakan faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan bagian dari pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan perusahaan tersebut, melakukan pekerjaan dengan baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Menurut (Rivai dalam Makkira et al., 2016) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut (Sinambela, 2016:483) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat diatas menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau pencapaian dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha dari potensi yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang memiliki ketentuan dari perusahaan.



Perusahaan harus terus melakukan dorongan motivasi yang dikaitkan dengan upah atau insentif tambahan agar target yang diharapkan dapat tercapai yang artinya kinerja karyawan akan optimal.

b. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas untuk memudahkan penilaian kinerja, menurut (Mangkunegara, 2016:67).

1. Dimensi Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa seharusnya apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kerapihan, ketelitian, dan kesesuaian.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu kecepatan dan kemampuan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan.

#### 4. Kerjasama

Sejauh mana karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerjanya. Dimensi kerja sama di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu jalinan kerja dan kekompakan.

#### 5. Inisiatif

Tingkat kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi inisiatif di ukur menggunakan satu indikator, yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

#### c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2016:17) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan.
2. Tingkat motivasi pekerjaan yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
3. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan
4. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

5. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif
6. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Prawironegoro & Utari, 2016:116) disiplin kerja merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan-aturan, norma-norma yang berlaku ketaatan dan kepatuhan itu benar-benar dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bukan karena takut atau dipaksa.

Kemudian (Sinambela, 2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Afandi, 2016:1). Kemudian menurut (Sutrisno, 2023:94) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada.

Dari pendapat diatas disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajemen untuk karyawan, agar karyawan bersedia dengan kesadaran karyawan mengubah perilakunya mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan harus diterapkan dalam sebuah perusahaan untuk mewujudkan tujuan karena sebuah pencapaian perusahaan kuncinya adalah memiliki karyawan yang disiplin kerjanya tinggi.

b. Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2023:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu, dengan indikator
  - a. Jam masuk kerja
  - b. Jam pulang kerja
  - c. Jam istirahat sesuai ketentuan
2. Taat terhadap Peraturan perusahaan, dengan indikator
  - a. Peraturan dasar cara berpakaian
  - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan periku dalam pekerjaan
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai tugas
  - b. Berhubungan baik dengan unit lain
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
  - a. Aturan yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2023:89) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompesasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan kedisiplinan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegak disiplin

Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan. melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan berturut merasa bangga pujian tersebut.

#### **4. Komitmen Organisasi**

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Nasution et al., 2021:151) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya

pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya (V.Hoke et al., 2018).

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017:19). Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keterlibatan dan loyalitas dengan melibatkan perasaan, kepercayaan dan kemampuan yang dimiliki untuk berkontribusi kepada perusahaan.

b. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Robbin dalam Yusuf & Syarif, 2017:32) ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seseorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seseorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

### 3. Komitmen Normatif

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Indikator komitmen organisasi menurut (Busro, 2018:86) menyatakan bahwa :

#### 1. Komitmen Afektif, meliputi :

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
- b. Loyalitas terhadap organisasi
- c. Partisipasi Karyawan dalam organisasi

#### 2. Komitmen Kelanjutan, meliputi :

- a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
- b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

#### 3. Komitmen Normatif, meliputi :

- a. Kemauan bekerja
- b. Tanggung jawab memajukan organisasi

#### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Nasution et al., 2021:153) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :



1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

## **5. Kompetensi**

### **a. Pengetian Kompetensi**

Menurut (Tagala, 2018:79) kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari kausal dan atau kinerja yang berhubungan dengan sifat unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan ketika tujuan tersebut dipenuhi, perusahaan tersebut dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan ini, diperlukan landasan yang kuat berupa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut (Spencer dalam Moeheriono, 2014:4) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau

karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut (Nainggolan et al., 2022:112) kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh individu yang berupa kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap dan prinsip kerja yang mengarah ke kinerja yang sesuai dengan profesi atau jabatannya.

b. Dimensi Dan Indikator Kompetensi

Dalam mengukur variabel kompetensi, peneliti menggunakan indikator menurut (Edison, 2016:145) diantaranya :

1) Pengetahuan (Kownlegde).

Memiliki pengetahuan yang didapat dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinnya.

. Indikator yang digunakan antara lain :

a) Memiliki kemampuan mendukung pekerjaan

Kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

b) Memiliki kemauan meningkatkan pengetahuan

karyawan bersedia belajar untuk meningkatkan pengetahuannya dalam pekerjaan.

2) Keahlian

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinnya dan mampu menanganinnya secara detail. Meski demikian selain ahli ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan suatu dengan cepat dan efisien.

Indikator yang digunakan antara lain :

a) Keahlian sesuai bidang pekerjaan

Karyawan memiliki kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan lebih unggul dalam satu bidang pekerjaan tertentu.

b) Memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah

Karyawan mampu mencari akar dari permasalahan yang terjadi sehingga dapat mengambil tindakan penanganan.

c) Memiliki kemampuan mencari solusi

Karyawan mampu mencari tindakan alternatif lain untuk mengatasi permasalahan yang menghambat pekerjaannya

d) Memiliki inisiatif

Karyawan mampu mengupayakan hal-hal baru untuk mendukung pekerjaannya

### 3) Sikap

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

Indikator yang digunakan antara lain :

#### a) Keramahan dan kesopanan dalam pekerjaan

Karyawan mampu bersikap ramah dan sopan dalam memberikan respon sebagai tanggung jawab pekerjaannya.

#### b) Serius menanggapi setiap keluhan

Ada keseriusan karyawan untuk menanggapi setiap keluhan yang diterima

#### c. Faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan

Menurut (Zweel dalam Rakhmalina, 2021) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

##### 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

## 2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan merespon serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

## 3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

## 4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan sebagai acuan. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan oleh (Agustina et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri Mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara”, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi dengan jumlah 105 orang. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Dalam menganalisis data menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas. Untuk

memastikan apakah data memenuhi asumsi dasar penelitian maka dilakukan uji asumsi klasik. Selain itu peneliti akan melakukan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji T, uji simultan (F), dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai (b1) (nilai koefisien disiplin kerja) sebesar 0.678 yang artinya semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat; (2) Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja pegawai, yaitu jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien komitmen organisasi (b2) sebesar 0.478; (3) Variabel person job fit mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien person job fit sebesar 0.561 (b3). Artinya jika person job fit menjadi lebih terjangkau maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Penelitian ini dilakukan oleh (Widodo & Wariati, 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) di Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner terhadap 40 populasi Karyawan PT. Tiki Bagian Sortir di Sukoharjo yang diambil secara acak menggunakan teknik sampling jenuh. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kualitatif dan kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, F, dan R<sup>2</sup>. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item

pertanyaan yang diajukan terbukti valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi pada model regresi. Hasil persamaan koefisien regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Komitmen organisasidan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) DiSukoharjo. Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap KinerjaKaryawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo, sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo.Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, komitmen organisasidan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo. Hasil uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) diketahui bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 56,8% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo, sedangkansisanya 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, insentif, kompensasi,kompetensi, kepemimpinan dan lain-lain.

3. Penelitian dilakukan oleh (Makkira et al., 2016) berjudul pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makasar. oleh ini dilaksanakan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang



Panakkukang Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik. dengan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. 4) disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.

4. Penelitian ini dilakukan oleh (Rakhmalina, 2021) berjudul Pengaruh Komunikasi petence, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Thamrin Bersaudara A. Rivai Palembang. Hasil pengujian hipotesis melalui Uji F (Simultan) dengan menggunakan keyakinan level 90%, menunjukkan bahwa terdapat signifikansi signifikan pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi bersama pada kinerja karyawan PT. Thamrin Bersaudara A. Rivai Palembang. model analisis

menggunakan multiplelinear alat analisis regresi. Hasil hipotesis pengujian lain melalui uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat efek yang signifikan secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh yang sebagian signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh signifikan secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Saudara A. Rivai Palembang. Koefisien hasil uji determinasi membuktikan bahwa kompetensi, motivasi, dan organisasi komitmen nasional mampu berkontribusi 91.0% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Peneliti memberikan usulan pertama agar PT. Thamrin Bersaudara A. Rivai Palembang diharapkan semakin membaik kompetensinya agar pegawai dapat bekerja secara optimal mencapai tujuan perusahaan termasuk pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Kedua, pemimpin adalah diharapkan dapat meningkatkan motivasi untuk menjadi lebih baik hal-hal antara lain: lingkungan kerja, adil dan upah yang kompetitif, insentif dan rasa aman dalam bekerja. Ketiga, kepemimpinan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan memasukkan: keadilan dan dukungan, nilai-nilai bersama, kepercayaan, pemahaman organisasi tanding, dan keterlibatan karyawan.

5. Penelitian ini dilakukan oleh (V.Hoke et al., 2018) berjudul pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Metode pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh (sensus). Teknik

analisis data adalah regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 50 orang dan jumlah ini menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F secara simultan, variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel komitmen organisasi dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka penulis menyimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

6. Penelitian ini dilakukan oleh (Warongan et al., 2018) berjudul pengaruh Kompetensi, Komitmen organisasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi Penelitian Merupakan Karyawan PT. PLN, dan sampel sebanyak 63 Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan teknik Analisa data menggunakan Uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda dan koefisien korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kompetensi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pimpinan PT. PLN sebaiknya meningkatkan Kesejahteraan karyawan, agar karyawan dapat merasnyaman bekerja di perusahaan.

7. Penelitian ini dilakukan oleh (Dewi et al., 2021) berjudul pengaruh disiplin kerja komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, organisasi, komitmen nasional terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja, garis, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Itu Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bayus Bali Cabang Kargo Kerobokan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jumlah Bayus Bali Cargo di Kerobokan Cabang 34 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data penelitian dilakukan oleh observasi, wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan Statistik Program Solusi Produk dan Layanan (SPSS). Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap karyawan pertunjukan.
8. Penelitian dilakukan oleh (Minggu et al., 2019) berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Populasi

penelitian sebanyak 234 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. AirManado untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih meningkatkan kedisiplinan serta rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan.

9. Penelitian dilakukan oleh (Siagian, 2018) berjudul pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAT Nusapersada Tbk Batam. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 166 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk Batam sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan software statistik SPSS 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,463. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,154 .

10. Penelitian dilakukan oleh (Hartono & Siagian, 2020) berjudul pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan DI PT BPR Sejahtera Batam. yang terdiri dari total 105 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan teknik yang peneliti mampu yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk Google Form. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kritis, uji kualitas data: validitas uji dan uji reliabilitas, asumsi klasik uji : uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh: analisis regresi sederhana dan koefisien uji determinasi, dan uji hipotesis : T uji dan uji F. Adapun hasil penelitian ini yaitu : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti           | Judul Penelitian  | Persamaan dan Perbedaan  | Hasil Penelitian   |
|----|-------------------------|---|--|--|
| 1. | (Agustina et al., 2024) | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan <i>Person Job Fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri Mebel di CV Gardenia Java Ngabul Jepara | 1. Persamaan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi serta variabel <i>dependent</i> yaitu Kinerja.<br>2. Perbedaan penelitian saya adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu Kompetensi. | Hasil analisis diperoleh bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan <i>person job fit</i> secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. |

| No | Nama Peneliti            | Judul Penelitian  | Persamaan dan Perbedaan   | Hasil Penelitian   |
|----|--------------------------|---|---|--|
| 2. | (Widodo & Wariati, 2019) | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persamaan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi serta variabel <i>dependent</i> yaitu Kinerja.</li> <li>2. Perbedaan penelitian saya adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu Kompetensi.</li> </ol>              | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan    |
| 3. | (Makkira et al., 2016)   | Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makasar. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persamaan dengan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi serta variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja</li> <li>2. Perbedaan dengan penelitian saya adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu kompetensi.</li> </ol> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan simultan. |
| 4. | (Rakhmalina, 2021)       | Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Thamrin Bersaudara A. Rivai Palembang.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persamaan dengan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu kompetensi dan komitmen <i>dependent</i> yaitu kinerja.</li> <li>2. Perbedaan dengan penelitian saya adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja.</li> </ol>                          | Hasil penelitian menunjukan secara parsial kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan.  |
| 5. | (V.Hoke et al., 2018)    | Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persamaan dengan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu kompetensi dan komitmen organisasi</li> </ol>   | Hasil peneliitian secara simultan menunjukan variabel kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil  |

| No | Nama Peneliti           | Judul Penelitian  | Persamaan dan Perbedaan   | Hasil Penelitian  |
|----|-------------------------|---|---|---|
|    |                         | Karyawan Pada PT.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara.   | serta variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja.<br>2. Perbedaan dengan penelitian saya adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja.  | secara parsial menunjukkan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | (Warongan et al., 2018) | Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. | 1. Persamaan dengan adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu kompetensi komitmen organisasi <i>dependent</i> yaitu kinerja.<br>2. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Yani adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja.             | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan                                  |
| 7. | (Dewi et al., 2021)     | Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan.                      | 1. Persamaan dengan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi serta variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja.<br>2. Perbedaan dengan penelitian saya yaitu tidak ada variabel <i>independent</i> kompetensi. | Hasil menunjukkan secara parsial dan simultan disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.   |
| 8. | (Minggu et al., 2019)   | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado                         | 1. Persamaan dengan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi serta variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja.  | Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan lingkungan kerja , disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.              |



| No  | Nama Peneliti             | Judul Penelitian   | Persamaan dan Perbedaan  | Hasil Penelitian  |
|-----|---------------------------|--|--|---|
|     |                           |  | 2. Perbedaan dengan penelitian saya dengan adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu Kompetensi.  |   |
| 9.  | (Siagian, 2018)           | pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAT Nusapersada Tbk Batam. | 1. Persamaan dengan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja dan kompetensi serta variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja.<br>2. Perbedaan dengan penelitian saya adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu komitmen organisasi. | Hasil analisis secara parsial menunjukkan varianel disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 10. | (Hartono & Siagian, 2020) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam.   | 1. Persamaan dengan penelitian saya adalah terdapat pada variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja serta variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja.<br>2. Perbedaan dengan penelitian saya adalah tidak ada variabel <i>independent</i> yaitu kompetensi dan komitmen organisasi. | Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.   |

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran menurut (Sugiyono, 2013:60) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di indentifikasi sebagai masalah yang penting.

## 1. Keterkaitan Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang positif dan biasanya dijadikan sebagai ukuran keberhasilan seorang mencapai tujuannya, dengan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin kerja menunjukkan sikap patuh pada aturan yang berlaku di perusahaan. Menurut (Sinambela, 2016:335) menyatakan "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku."

Disiplin kerja dapat artikan sebagai sikap perilaku seorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Ketika karyawan mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan menunjukkan disiplin kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi juga, sehingga pencapaian target perusahaan akan terpenuhi.

## 2. Keterkaitan Antara Variabel Komitmen Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi artinya adanya keterikatan sikap, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Menurut (Yusuf & Syarif, 2017:27) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Dengan adanya jiwa loyalitas karyawan akan melakukan pekerjaan dengan rasa senang sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Komitmen harus dimiliki oleh karyawan agar memunculkan loyalitas yang tinggi. Dengan tingginya komitmen karyawan terhadap organisasinya menyebabkan karyawan merasa nyaman didalam organisasi tersebut. Karyawan akan berusaha untuk melakukan segala sesuatu untuk kemajuan organisasi yang tentunya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang dihasilkan.

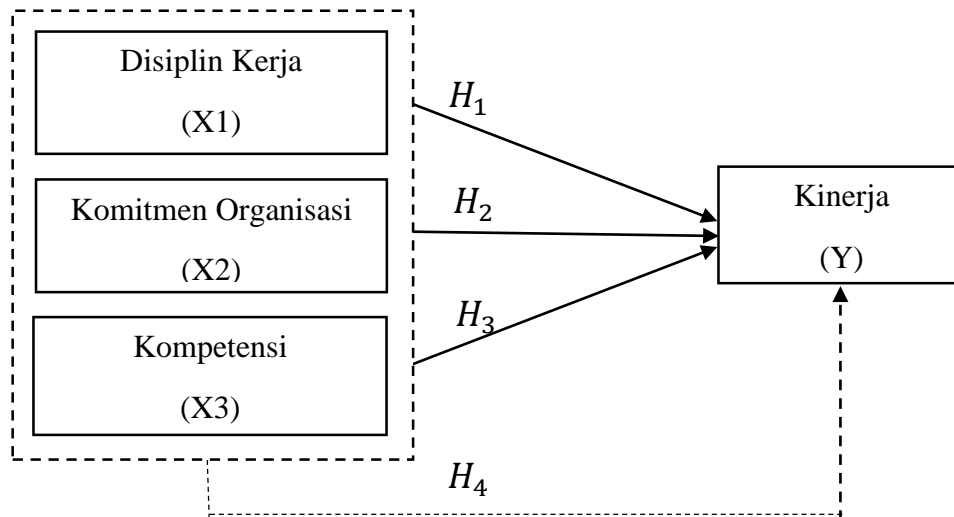
### 3. Keterkaitan Antara Variabel Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut (Wibowo dalam Nasution et al., 2021:79) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh kepada hasil pekerjaan, jika kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa kerangka pemikiran untuk hubungan antara variabel *independent* dalam hal ini adalah disiplin Kerja (X1), komitmen organisasi (X2),

dan kompetensi (X3) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja (Y). Dijelaskan dalam gambar berikut :



**Keterangan :**

Parsial : —————→  
 Simultan : - - - - -→

**Gambar 2**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

**D. Hipotesis**

Menurut Sugiono (2019:99-100) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban pertama atas suatu pertanyaan penelitian, dan pertanyaan itu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban baru ini dianggap pendahuluan karena didasarkan pada teori-teori yang relevan dari pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis awal sebelum didukung oleh bukti empiris yang relevan”.

$H_1$  : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

$H_2$  : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

$H_3$  : Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

$H_4$  : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013:8) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data memberikan langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013:137)

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2013:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal dengan jumlah 191 karyawan.

**Tabel 7**  
**Populasi Karyawan Bagian Operasional PT. Citra Bahari Shipyard**

| No             | Bagian            | Jumlah Karyawan |
|----------------|-------------------|-----------------|
| 1              | Karyawan Tetap    | 85              |
| 2              | Karyawan Borongan | 106             |
| Total Karyawan |                   | 191             |

Sumber data : PT. Citra Bahari Shipyard 2023.

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013:81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristiknya yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria :

- a. Karyawan tetap bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal berjumlah 85 karyawan.

## C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### 1. Definisi Konseptual

- a. Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya.”

b. Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2016:335) menyatakan ”Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.”

c. Komitmen Organisasi

Menurut (Yusuf & Syarif, 2017) “Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi”.

d. Kompetensi

Menurut (Nainggolan et al., 2022) “Kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang ditetapkan”.

## 2. Operasional Variabel

**Tabel 8**  
**Operasional Variabel**

| Variabel | Dimensi            | Indikator     | No Item | Skala   | Sumber                  |
|----------|--------------------|---------------|---------|---------|-------------------------|
| Kinerja  | 1. Kualitas Kerja  | 1. Kerapihan  | 1       | Ordinal | (Mangkunegara, 2016:67) |
|          |                    | 2. Ketelitian | 2       |         |                         |
|          |                    | 3. Kesesuaian | 3       |         |                         |
|          | 2. Kuantitas Kerja | 1. Kecepatan  | 4       |         |                         |
|          |                    | 2. Kemampuan  | 5       |         |                         |



| Variabel            | Dimensi                                    | Indikator  | No Item | Skala   | Sumber              |
|---------------------|--|--|---------|---------|---------------------|
|                     | 3. Tanggung Jawab                          | 1. Hasil kerja   | 6       |         |                     |
|                     |  | 2. Mengambil keputusan   | 7       |         |                     |
|                     | 4. Kerjasama                               | 1. Jalinan kerja   | 8       |         |                     |
|                     |  | 2. Kekompakan  | 9       |         |                     |
|                     | 5. Inisiatif                               | 1. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan | 10      |         |                     |
| Disiplin Kerja      | 1. Taat terhadap aturan waktu              | 1. Jam masuk kerja   | 1       | Ordinal | (Sutrisno, 2023:94) |
|                     |  | 2. Jam pulang kerja  | 2       |         |                     |
|                     |  | 3. Jam istirahat sesuai waktu yang ditentukan                      | 3       |         |                     |
|                     | 2. Taat terhadap peraturan perusahaan      | 1. Peraturan dasar cara berpakaian                                 | 4       |         |                     |
|                     |  | 2. Bertingkah laku dalam pekerjaan                                 | 5       |         |                     |
|                     | 3. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan | 1. Melakukan pekerjaan sesuai tugas                                | 6       |         |                     |
|                     |  | 2. Berhubungan baik dengan unit lain                               | 7       |         |                     |
|                     | 4. Taat terhadap peraturan lainnya         | 1. Aturan yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan   | 8       |         |                     |
| Komitmen Organisasi | 1. Komitmen afektif                        | 1. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi  | 1       | Ordinal | (Busro, 2018:86)    |
|                     |  | 2. Loyalitas terhadap organisasi                                   | 2       |         |                     |

| Variabel   | Dimensi                | Indikator  | No Item | Skala   | Sumber             |
|------------|------------------------|--|---------|---------|--------------------|
|            | 2. Komitmen Kelanjutan | 3. Partisipasi karyawan dalam organisasi                         | 3       |         |                    |
|            |                        | 1. Mempertimbangkan keuntungan untuk tetap bekerja di organisasi | 4       |         |                    |
|            |                        | 2. Mempertimbangkan kerugian bila meninggalkan organisasi        | 5       |         |                    |
|            | 3. Komitmen normatif   | 1. Kemauan bekerja   | 6       |         |                    |
|            |                        | 2. Tanggung jawab memajukan organisasi                           | 7       |         |                    |
| Kompetensi | 1. Pengetahuan         | 1. Memiliki kemampuan mendukung pekerjaan                        | 1       | Ordinal | (Edison, 2016:145) |
|            |                        | 2. Memiliki kemauan meningkatkan pengetahuan                     | 2       |         |                    |
|            | 2. Keahlian            | 1. Keahlian sesuai bidang pekerjaan                              | 3       |         |                    |
|            |                        | 2. Memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah                   | 4       |         |                    |
|            |                        | 3. Memiliki kemampuan mencari solusi                             | 5       |         |                    |
|            |                        | 4. Memiliki inisiatif  | 6       |         |                    |
|            | 3. Sikap               | 1. Keramahan dan kesopanan dalam bekerja                         | 7       |         |                    |
|            |                        | 2. Serius menanggapi setiap keluhan                              | 8       |         |                    |

## D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2013:137). Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yang mana data langsung diberikan kepada pengumpul data. Pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner berisikan pernyataan dalam bentuk *softfile* maupun *hardfile* kepada para responden untuk memberikan jawabnya (Suliyanto, 2018: 167). Pengisian kuesioner dengan penentuan nilai menggunakan skala likert dan jawabnya dilakukan dalam bentuk *checklist*.

### 1. Wawancara

Menurut (Suliyanto, 2018:164) wawancara merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Hasil wawancara dalam penelitian ini adalah mendapatkan data target penyelesaian pekerjaan, data Presensi, data jam operasional, data turn over dan data jobdesk. Setelah mendapatkan data penelitian dilakukan wawancara dengan bagian personalia terkait data-data tersebut kemudian di gunakan untuk mendukung penelitian.

### 2. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Hasil dari kuesioner ini akan di peroleh persepsi dari karyawan yang menjadi sampel dari penelitian ini.

Menurut (Suliyanto, 2018:134) skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert.

**Tabel 9**  
***Skala Likert***

| No | Jenis Jawaban       | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju | 1     |
| 2  | Tidak Setuju        | 2     |
| 3  | Netral              | 3     |
| 4  | Setuju              | 4     |
| 5  | Sangat Setuju       | 5     |

Angka 5 (lima) sangat setuju menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) sangat tidak setuju menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif.

## **E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Menurut (Ghozali, 2018:51) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut (Noor, 2015:160) menyatakan bahwa “ Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

Rumus :

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

Keterangan:

$r_b$  : Koefisien korelasi person antar item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

$X$  : Skor item instrumen yang akan digunakan

$Y$  : Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

$N$  : Jumlah responden dalam uji coba instrumen

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. pernyataan dinyatakan valid apa bila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = 30, dan tingkat signifikansinya 5% adalah 0,361.

Jika  $r$  hasil positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut dinyatakan valid. Jika  $r$  hasil tidak positif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018:45) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontruks. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan *uni statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) ”. Untuk mengetahuinya dapat menggunakan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

R : Reliabilitas Instrumen

k : banyaknya jumlah butir soal

$\sum \sigma_b^2$  : jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : varian total

Dapat disimpulkan dari rumus tersebut adalah “suatu instrumen variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan  $> 0,60$  dan instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan  $< 0,60$ ” (Suliyanto, 2018:213)

## F. Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode analisa kuantitatif dan analisa deskriptif bertujuan agar data mentah lebih mudah dipahami. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

## 1. Transformasi Data

MSI (Metode Suksestif Interval) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data yang diperoleh dari hasil angket yang berbentuk data ordinal harus di transformasikan menjadi data interval melalui MSI.

Menurut (Sugiyono, 2019:25) adapun langkah – langkah menggunakan MSI sebagai berikut :

- 1) Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebar.
- 2) Pada setiap item tentukan beberapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
- 3) Menentukan proporsi dengan cara membagi setiap frekuensi dari setiap butir jawaban dengan banyaknya responden.
- 4) Hitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
- 5) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- 6) Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel densitas.
- 7) Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

*Scala value*

$$= \frac{(\text{Dencity at lower limit}) - (\text{Dencity at upper limit})}{(\text{Area below upper limit}) - (\text{Area below lower limit})}$$

Keterangan :

|                        |                                    |
|------------------------|------------------------------------|
| Density At Lower Limit | : Kepadatan Batas Bawah            |
| Density At Upper Limit | : Kepadatan Batas Atas             |
| Area Below Upper Limit | : Daerah Di Bawah Batas Atas       |
| Area Below Lower Limit | : Daerah Dibawah Batas Batas Bawah |

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Untuk mengetahui distribusi yang terjadi normal atau tidak, perhatikan penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

#### 1) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal



adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

## 2) Analisis Statistik

Analisis grafik tidak cukup untuk melakukan uji normalitas, maka dari itu dibutuhkan analisis statistik digunakan untuk melengkapi pengujian tersebut. Uji statistik non – parametrik Kolmogorov- Smirnov (K-S), Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

HO : Data residual berdistribusi normal, jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sih (2-tailed)  $>$  *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya Ha ditolak

HO : Data residual berdistribusi normal, jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sih (2-tailed)  $<$  *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya Ha diterima

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent*) dalam model regresi (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel *independent* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel *independent*. Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel *independent*
- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregres terhadap variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang

masih dapat ditolerir. Misal nilai *tolerance* = 0.10 sama dengan tingkat kolinieritas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independent mana sajakah yang saling berkorelasi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, diantaranya dengan melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distudentized. Dasar analisis heteroskedastisitas sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas).

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier menunjukkan adanya korelasi antara pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menguji uji *Durbin Watson (DW Test)*. Uji *DW Test* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam modal regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel dependen (Ghozali, 2018:111).

### **3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut (Ghozali, 2018:248) berpendapat bahwa “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

|                 |                       |
|-----------------|-----------------------|
| $\beta_{1,2,3}$ | = Koefisien regresi   |
| $X_1$           | = Disiplin Kerja      |
| $X_2$           | = Komitmen Organisasi |
| $X_3$           | = Kompetensi          |
| $e$             | = Standar eror        |

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

##### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikansi masing-masing nilai koefisien regresi ( $\beta_1, \beta_2$ , dan  $\beta_3$ ) secara individu terhadap variabel terikat (Y). (Ghozali, 2018:98). Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

- 1) Menentukan formulasi hipotesis statistic dan hipotesis alternatifnya.
  - a) Formulasi hipotesis 1 untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.

Ha :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.

b) Formulasi hipotesis 2 untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

H0 :  $\beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.

c) Formulasi hipotesis 3 untuk variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

H0 :  $\beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.

Ha :  $\beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat

kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ )

3) Kriteria penguji

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

4) Menghitung nilai t hitung

Kesalahan standar estimasi (standar error of estimate) diberi simbol

$S_e$  yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai

berikut :

$$S_{YX} = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a(\sum Y) - b(\sum XY)}}{n - 2}$$

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat

dihitung dengan rumus :

$$S_b = \frac{S_{YX}}{\sqrt{(\sum X^2) - \frac{\sum(X)^2}{n}}}$$

Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan formulasi sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan :

$\beta$  = Beta

B = Nilai parameter

$S_b$  = *Standar error of the regression coefficient*

|               |  |
|---------------|--|
| $S_{y.x}$     | = Standar error of estimate                |
| $\Sigma X^2$  | = Jumlah dari nilai kuadrat x              |
| $\Sigma XY$   | = Jumlah perkalian antara variabel x dan y |
| $\Sigma(x)^2$ | = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan     |

#### 5) Kesimpulan

$H_0$  : diterima atau ditolak.

#### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut (Ghozali, 2018:98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* (variabel terikat).

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

##### 1) Menyusun Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan, sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi



terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.

2) Menentukan Taraf Signifikansi

Dipilih alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau 5%.

3) Memilih Kriteria Pengujian

Kriteria untuk menerima atau menolak  $H_0 < F_{tabel}$

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Menghitung nilai F hitung (mencari  $F_{hitung}$ )

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$JK_{reg}$  = Jumlah kuadrat regresi

$JK_{res}$  = Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dimana :

$$JK_{reg} = b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y + b_3 X_3 Y$$

$$JK_{reg} = \sum(Y - \hat{Y})^2$$

Yang akan lebih mudah jika dihitung dengan menggunakan rumus :

$$JK_{res} = \sum y^2 - JK_{reg}$$

5) Keputusan  $H_0$  diterima atau ditolak.

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Ghozali, 2018:97) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selain itu, Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent*. Menurut (Ghozali, 2018:97) adapun rumus koefisien determinasi dapat ditentukan dengan :

Rumus :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi