

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang telah diterapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengoreksi skor jawaban responden dari setiap pertanyaan. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden, dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui $r_{tabel} = 0,361$.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap pertanyaan kuesioner dari validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	1	0,738	0,361	Valid
	2	0,745	0,361	Valid
	3	0,696	0,361	Valid
	4	0,747	0,361	Valid
	5	0,747	0,361	Valid
	6	0,752	0,361	Valid
	7	0,843	0,361	Valid

	8	0,824	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	1	0,910	0,361	Valid
	2	0,827	0,361	Valid
	3	0,777	0,361	Valid
	4	0,926	0,361	Valid
	5	0,727	0,361	Valid
	6	0,830	0,361	Valid
	7	0,926	0,361	Valid
Kompetensi (X ₃)	1	0,854	0,361	Valid
	2	0,864	0,361	Valid
	3	0,730	0,361	Valid
	4	0,860	0,361	Valid
	5	0,784	0,361	Valid
	6	0,772	0,361	Valid
	7	0,805	0,361	Valid
	8	0,797	0,361	Valid
Kinerja (Y)	1	0,736	0,361	Valid
	2	0,817	0,361	Valid
	3	0,896	0,361	Valid
	4	0,928	0,361	Valid
	5	0,843	0,361	Valid
	6	0,845	0,361	Valid
	7	0,843	0,361	Valid
	8	0,791	0,361	Valid
	9	0,917	0,361	Valid
	10	0,894	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS. 22, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua jumlah pernyataan pada variabel disiplin kerja (X₁), komitmen

organisasi (X_2), kompetensi (X_3) dan kinerja (Y). Pada penelitian ini valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dipergunakan untuk menentukan apakah alat pengumpulan data dapat menunjukkan tingkat akurasi, stabilitas, atau konsistensi. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha* kriteria pengujian jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	Butir Kuesioner	Standar Reliabilitas	Status
Disiplin Kerja	0,890	8	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,935	7	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,915	8	0,60	Reliabel
Kinerja	0,956	10	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS. 22, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y) $0,956 > 0,60$ yang artinya item pernyataan kuesioner reliabel dan layak untuk digunakan. Selain variabel kinerja karyawan, variabel lain seperti disiplin kerja (X_1) $0,890 > 0,60$, variabel komitmen organisasi (X_2) $0,935 > 0,60$, dan variabel kompetensi (X_3) $0,915 > 0,60$ juga memiliki nilai *Cronbach's Alpha*

yang lebih besar dari nilai standarnya, yang artinya seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

B. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Citra Bahari Shipyard

a. Sejarah Singkat PT. Citra Bahari Shipyard

PT. Citra Bahari Shipyard adalah salah satu perusahaan galangan kapal di Kota Tegal Jawa Tengah yang didirikan pada tahun 2004. PT. Citra Bahari Shipyard memiliki 2 (dua) lokasi / area galangan kapal di Kotamadia Tegal dan Kabupaten Tegal – Jawa Tengah. Pembuatan Kapal di khususkan untuk kapal – kapal dari baja / besi, untuk Reparasi kapal semua jenis kapal. Semua pekerjaan yang berhubungan dengan kapal sepenuhnya berada dibawah kendali PT. Citra Bahari Shipyard, mulai dari pelapisan, sandblasting, pengecatan, perawatan baling – baling dan rudder, jangkar dan perawatan terkait docking lainnya. Dalam melaksanakan operasionalnya PT. Citra Bahari Shipyard ditunjang dengan alat modern, guna menunjang kualitas kerja dan memudahkan dalam kegiatan pekerjaan docking, maupun pembangunan kapal-kapal.

b. Visi dan Misi PT. Citra Bahari Shipyard

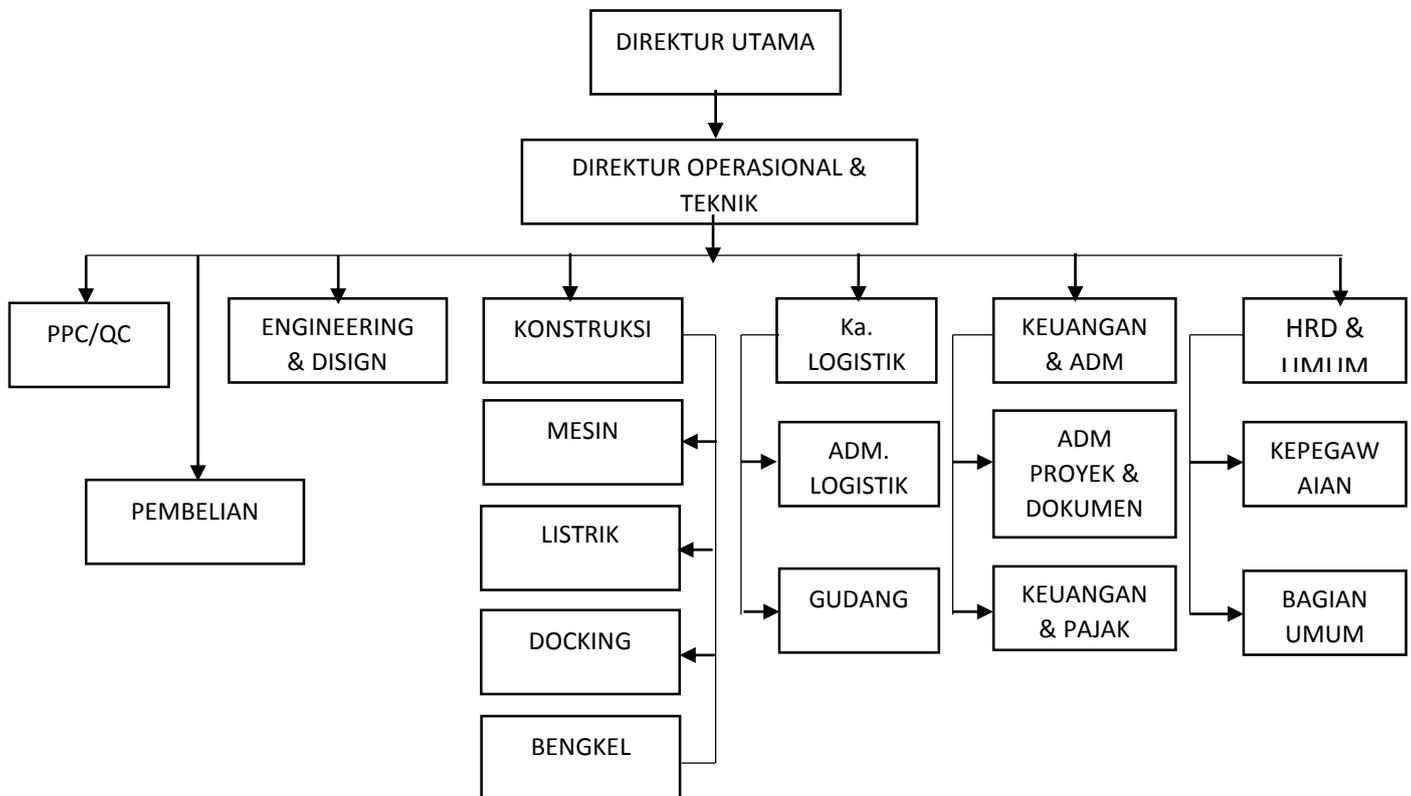
1. Visi

- 1) Indonesia merupakan negara maritim menjadi komitmen kami untuk memajukan transportasi laut yang dari modern.
- 2) Bangga dengan kemampuan diri sendiri dalam rangka mewujudkan indonesia sebagai Proses Maritim Dunia.

2. Misi

- a) Menyerap tenaga kerja dan menumbuhkan perekonomian warga setempat (Tenaga Kerja Lokal).
- b) Menjadi bapak angkat home industri khususnya yang berkaitan dengan industri perkapalan di wilayah Kabupaten dan Kota Tegal
- c) Sarana pengembangan ilmu bagi anak didik dari tingkat SLTA sampai Perguruan tinggi.
- d) Pelayanan purna dengan Standar Nasional dan Internasional dalam pembuatan Kapal dan Docking kapal, perahu dan bangunan apung lainnya, untuk pasar dalam negeri dan Internasional.

c. Struktur Organisasi



Gambar 3

Struktur Organisasi PT. Citra Bahari Shipyard

Sumber : PT. Citra Bahari Shipyard Tahun 2023

d. Tugas Pokok

1) Bagian Konstruksi

Menjamin Semua Divisi Satu Misi Meyelesaikan Pekerjaan

Tepat Waktu. Menjamin Peralatan Kontruksi Standar Pekerjaan.

Menjamin Ketersedian Bahan Baku

2) Mesin

Memeriksa dan memperbaiki kerusakan mesin kapal dan

memastikan dapat beroperasi secara normal

3) Listrik

Melindungi tenaga kerja atau orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas karena adanya tegangan listrik disekitarnya, baik dalam bentuk instalasi maupun jaringan. Keselamatan kerja yang berkaitan dengan peralatan, bahan, proses produksi, tempat (lingkungan) kerja dan cara-cara melakukan pekerjaan). Menjamin kehandalan instalansi listrik sesuai tujuan pengguna. Mencegah timbulnya bahaya akibat listrik seperti bahaya sentuhan langsung, bahaya sentuhan tidak langsung, bahaya kebakaran.

4) Docking

Menaikan dan menurunkan kapal, membersihkan badan kapal, memasang kulit kapal, mendempul kapal dan mengecat kapal.

5) Bengkel

Melakukan pemeliharaan dan perbaikan konstruksi lambung kapal dan pemeliharaan mesin utama.

2. Gambaran Umum Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut :

Tabel 12
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	85
2	Perempuan	-

Sumber. PT. Citra Bahari Shipyard 2024

Berdasarkan tabel diatas dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional yang berjenis kelamin laki – laki yang berjumlah 85 orang.

b. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh karakteristik responden berdasarkan umur responden di sajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut :

Tabel 13
Usia Responden

No	Usia	Jumlah
1	20 – 30	31
2	31 – 40	29
3	41 – 45	14
4	Lebih dari 45	11

Sumber. PT. Citra Bahari Shipyard 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 31 orang, responden yang berumur 31-40 berjumlah 29 orang, responden berumur 41-25 berjumlah 14 orang dan responden dengan umur lebih dari 45 berjumlah 11 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal berumur 20-30 tahun dengan jumlah 31 karyawan.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam sebuah tabel sebagai berikut :

Tabel 14
Pendidikan Terakhir

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

Sumber. PT. Citra Bahari Shipyard 2024

Berdasarkan tabel diatas pendidikan terakhir karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal pada tingkat SMK/SMA berjumlah 69 orang kemudian pada tingkat pendidikan D3 berjumlah 7 orang dan pada tingkat S1 berjumlah 9 orang. Hal tersebut menunjukan mayoritas pendidikan terakhir karyawan bagian operasional

PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal dengan pendidikan terakhir SMK/SMA dengan jumlah 69 karyawan.

C. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Sebelum analisis data dilakukan, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Analisis koefisien regresi berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Transformasi data

Data dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai data ordinal, sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukurannya yang dilakukan menggunakan data interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai skala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. *Method Succesive Internal* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil perhitungan metode *Method Succesive Internal* disajikan pada lampiran 7 - 10.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel – variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal

atau tidak. Perhitungan uji normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov Z*, dengan pengolahan menggunakan bantuan computer program SPSS. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $P > 0,05$. Sebaliknya, jika nilai lebih kecil dari 0,05 atau $P < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69980166
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.052
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS.22, 2024

Dari tabel diatas hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan uji normalitas pada penelitian ini adalah

berdistribusi normal karena telah memenuhi syarat yaitu nilai signifikan $0,200 > 0,05$.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dirancang agar dapat melihat apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Seharusnya tidak ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi yang layak. Pengujian multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk setiap variabel *independent*. Jika *tolerance* lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 16
Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.687	1.456
Komitmen Organisasi	.791	1.264
Kompetensi	.836	1.196

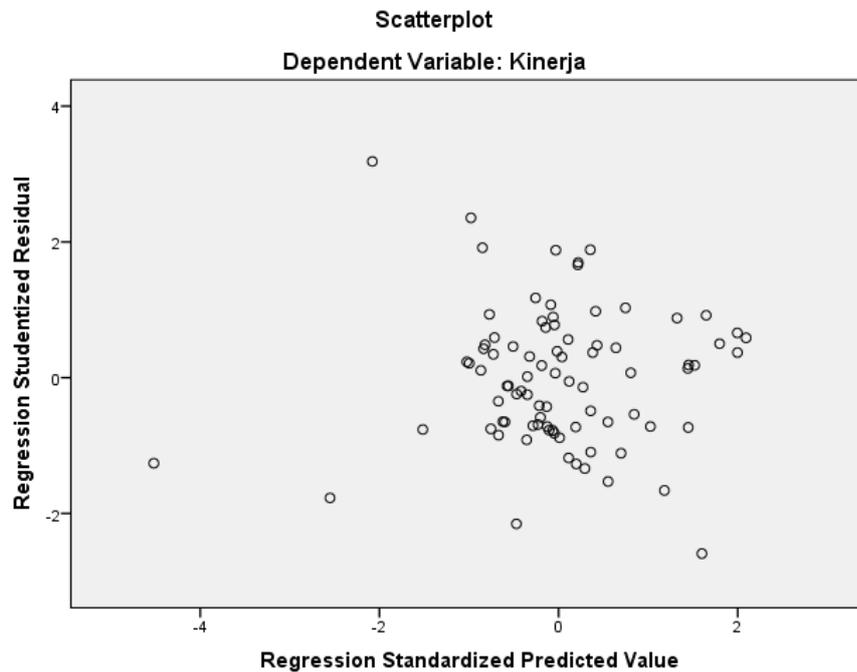
Sumber : Data diolah SPSS.22, 2024

Hasil perhitungan tabel diatas nilai *tolerance* pada variabel disiplin kerja sebesar 0,687, variabel komitmen organisasi 0,791 dan variabel kompetensi 0,836. Serta nilai VIF pada variabel disiplin kerja sebesar 1,456, variabel komitmen 1,264 dan variabel

kompetensi 1,196. Dimana dari hasil uji multikolinieritas tersebut menunjukkan semua variabel independent memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* dibawah 10 yang menunjukkan data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dikembangkan untuk dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel *dependent* dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada titik-titik yang membentuk pola secara teratur, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y



Sumber : Data diolah SPSS.22, 2024

Gambar 4
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas.

d. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*. Berikut hasil uji autokorelasi :

Tabel 17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 ^a	.363	.339	4.786	2.248

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS.22, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai *Durbin Watson* sebesar 2,248 perbandingan menggunakan nilai signifikansi 5%. Jumlah sampel 85 (n), dan jumlah variabel 3 (k-3), maka tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai dU sebesar 1,575. Apabila nilai d terletak diantara dU dan $4 - dU$ artinya tidak terjadi gejala autokorelasi. Karena nilai *Durbin Watson* 2,248 lebih besar dari batas atas dU 1,575 dan kurang dari $4 - dU$ sebesar 2,425. Jadi $1,575 < 2,248 < 2,425$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar dua atau lebih variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Untuk memperoleh hasil perhitungan analisis regresi linier berganda, maka dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Tabel 18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.954	3.848		2.327	.022
	Disiplin	.308	.125	.263	2.459	.016
	Komitmen Organisasi	.405	.124	.327	3.277	.002
	Kompetensi	.263	.127	.201	2.068	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS.22, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil output SPSS diatas, diperoleh nilai constant = 8,954, koefisien $X_1 = 0,308$, koefisien $X_2 = 0,405$, koefisien $X_3 = 0,263$. Jadi, persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,954 + 0,308 X_1 + 0,405 X_2 + 0,263 X_3$$

Nilai persamaan regresi diinterpretasi sebagai berikut :

- 1) Nilai constant sebesar 8,954 berarti jika independent yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi memiliki nilai nol (0) maka variabel dependent kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard sebesar 8,954.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel disiplin terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard diperoleh β_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,308, artinya semakin baik disiplin

kerja, maka kinerja (Y) akan meningkat. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bahari Shipyard.

- 3) Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard diperoleh β_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,405, artinya semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja (Y) akan meningkat. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard diperoleh β_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,263, artinya semakin baik kompetensi, maka kinerja (Y) akan meningkat. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bahari Shipyard.
- 5) Koefisien regresi berganda sebesar 0,976 dan bernilai positif artinya jika disiplin kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) meningkat secara bersama – sama maka kinerja (Y) akan meningkat juga.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik digunakan agar dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel *independent* dalam menjelaskan varian variabel *dependent*. Suatu variabel akan memiliki pengaruh apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil dari perhitungan uji t dapat dilihat dari tabel dibawah ini. Jumlah responden adalah 85 ($n = 85$). Derajat kebebasan (df) diperoleh dari $n-k-1$ atau $85-3-1$ yaitu 81. Berdasarkan tabel distribusi t nilai untuk $(0,05 : 81)$ adalah 1,663.

Tabel 19
Hasil Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.954	3.848		2.327	.022
Disiplin	.308	.125	.263	2.459	.016
Komitmen Organisasi	.405	.124	.327	3.277	.002
Kompetensi	.263	.127	.201	2.068	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS.22, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji signifikansi parsial (uji t) diatas menunjukkan bahwa :

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,459 dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ yang artinya

H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan taraf signifikansi yang digunakan ialah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian H_1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,277 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan taraf signifikansi yang digunakan ialah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian H_2 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

3) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Variabel kompetensi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,068 dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan taraf signifikansi yang digunakan ialah α

= 5%. Dengan demikian H3 yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

b. Uji F Simultan (secara Bersamaan)

Uji simultan F pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Jumlah responden adalah 85 ($n=85$), jumlah variabel bebas adalah 3 ($k=3$). *Degree of Freedom* pembilang (df_1) diperoleh dari $k-1$ ($3-1$) yaitu 2. Sedangkan *degree of freedom* penyebut (df_2) diperoleh dari $n-k-1$ atau $85-3-1$ yaitu 81. Berdasarkan tabel distribusi F nilai F_{tabel} untuk (2 : 81) adalah 3,109. Hasil dari perhitungan uji F dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 20
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1056.962	3	352.321	15.381	.000 ^b
	Residual	1855.403	81	22.906		
	Total	2912.366	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin

Sumber : Data diolah SPSS.22, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 15.381 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_4

diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal dengan taraf signifikan yang digunakan ialah $\alpha = 1\%$. Dengan demikian H4 yang dinyatakan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan varians dari variabel terikat (*dependent*). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjust R Square*.

Tabel 21
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.602 ^a	.363	.339	4.786	2.248

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS.22, 2024

Dari tabel hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa *adjust R square* = 0,339 atau 33,9%. Hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja,

komitmen organisasi dan kompetensi sebesar 33,9%. Sedangkan selebihnya 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal. Hal ini dikarenakan adanya keterlambatan karyawan masuk kerja mengakibatkan waktu bekerja tidak efisien sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori (Afandi, 2016:1) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sebuah peraturan yang dibuat agar dipatuhi oleh setiap karyawan seharusnya berjalan dengan baik karena didukung juga dari kesadaran individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustina et al., 2024) tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada sektor industri mebel di cv gardenia

java ngabul jepara yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi praktis dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pada PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal disebabkan oleh indikator masuk kerja tepat waktu. PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan dengan lebih memperhatikan jam masuk kerja agar tepat waktu, salah satu aspek penunjang kinerja karyawan untuk mencapai hal tersebut perusahaan dapat meningkatkan atau memperketat aturan karyawan dalam presensi dengan memberikan peringatan atau sanksi sehingga karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan yang tentukan, dengan begitu harapanya tingkat kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Dengan tingkat disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil peneliitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerka karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal, hal ini dikarenakan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan menurun, yang disebabkan keinginan untuk keluar dari perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Jadi jika loyalitas meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan

meningkat namun jika loyalitas karyawan menurun maka akan berakibat menurunnya kinerja.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori dari (Yusuf & Syarif, 2017) 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. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi membantu mencapai tujuan karyawan (Rakhmalina, 2021). Hal ini karena komitmen organisasi merupakan faktor yang bersifat untuk memastikan bahwa tujuan yang akan dicapai oleh karyawan dapat tercapai. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Makkira et al., 2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makasar yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi praktis yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal yang disebabkan oleh menurunnya loyalitas terhadap organisasi dengan membuat persetujuan kontrak kerja dengan

karyawan bagian operasional seperti penambahan insentif jika tercapainya target dan mengingatkan kembali kontrak kerja yang sudah disepakati, hal ini untuk membangun loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan dengan begitu kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal, hal ini karena keterampilan yang dimiliki oleh karyawan kurang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga pencapaian target tidak terpenuhi dari fenomena tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori (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. kompetensi terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa kompetensi memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan, karena peran seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga karyawan dapat melakukan tugas dengan sepenuh hati dan memberikan layanan yang

optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warongan et al., 2018) yang berjudul pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah masih kurang sesuai keterampilan dilihat dari pendidikan terakhir karyawan dimana tingkat pendidikan karyawan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang diharapkan, oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan mengadakan pelatihan agar dapat karyawan bisa mengembangkan keterampilannya sehingga kinerja karyawan bagian operasional PT.Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal akan meningkat.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 15,381 lebih besar dari F_{tabel} 3,109 dengan signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini disiplin kerja tidak henti – hentinya selalu mengingatkan karyawan bagian operasional untuk selalu memperhatikan serta mentaati peraturan yang ada agar tercipta rasa kepedulian, semangat kerja, inisiatif, tanggung jawab, solidaritas, efisiensi dan produktivitas semakin meningkat , karena disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi harus selalu ditingkatkan agar tercipta loyalitas yang tinggi, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta bawahan dengan sesama bawahan. Meningkatkan kompetensi dengan cara meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan. Semua ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini yang dilakukan oleh (Fitriana, 2019) tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai rekam medis RSUD Sidoarjo yang menyatakan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi praktis dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal dapat dikatakan optimal apabila mampu mengatasi kendala faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Jika disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi telah ditanamkan dengan baik kepada karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.
4. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang ada diberikan penulis yaitu :

1. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya, adapun saran bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat menambah variabel *independent* lainnya seperti pelatihan kerja dan kerjasama tim kemudian menambahkan teori dan pernyataan yang sesuai sehingga diharapkan hasil penelitian lebih baik.

2. Bagi Perusahaan

a. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal untuk lebih memperhatikan disiplin kerja karyawannya, terutama mengenai jam masuk kerja karena salah satu aspek penunjang kinerja karyawan, untuk mencapai hal tersebut perusahaan dapat meningkatkan atau memperketat aturan terkait presensi karyawan dengan memberikan peringatan tegas ataupun sanksi sehingga para karyawan tidak melanggar jam masuk kerja yang ditentukan, dengan begitu harapanya tingkat disiplin kerja karyawan dapat meningkat. Dengan tingkat disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Untuk meningkatkan serta memperbaiki komitmen organisasi karyawan bagian operasional PT. Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten

Tegal, perusahaan dapat membuat persetujuan kontrak kerja dengan karyawan bagian operasional yang tentunya dengan harapan ada pertimbangan dari karyawan jika akan keluar dari perusahaan jadi dapat membangun loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan dengan begitu kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

- c. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan bagian operasional PT.Citra Bahari Shipyard Di Kabupaten Tegal, perusahaan dalam melakukan perekrutan harus menyertakan standar tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dan memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan juga sesuai dengan pekerjaan dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.