



# PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAHTERA BAHARI SHIPYARD BATAM

Eko Wahyu Cahyono<sup>1\*</sup>, Sumardin<sup>2</sup>, Sabri<sup>3</sup>

Universitas Ibnu Sina, Kepri, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

\*) Correspondence Author

## Keywords

Competence, Interpersonal Communication, Work Discipline, Employee Performance, Shipbuilding Industry

## Abstract

This study aims to analyze the influence of competence, interpersonal communication, and work discipline on employee performance at PT Bahtera Bahari Shipyards Batam. Human resource quality is a critical factor in determining organizational success, particularly in the shipbuilding industry, where employees are required to demonstrate high levels of technical competence, effective communication, and strong work discipline. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Bahtera Bahari Shipyards Batam, totaling 78 employees, and a saturated sampling technique was applied, resulting in all employees being selected as respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. Interpersonal communication also demonstrates a positive and significant influence on employee performance by enhancing collaboration, understanding, and coordination among employees. Furthermore, work discipline emerges as the most dominant factor affecting employee performance, reflecting the importance of attendance, compliance with regulations, responsibility, and adherence to organizational procedures. Simultaneously, competence, interpersonal communication, and work discipline significantly influence employee performance, explaining 52.7% of the variance in employee performance, while the remaining 47.3% is influenced by other factors outside the model. These findings suggest that organizations should prioritize employee competency development, strengthen communication practices, and foster a culture of discipline to improve overall organizational performance. The study contributes to the human resource management literature by providing empirical evidence from the shipbuilding industry in Indonesia.

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis, terutama pada sektor industri yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan tuntutan produktivitas yang kompleks. Dalam era globalisasi dan transformasi industri saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas sumber daya manusia agar dapat mempertahankan daya saing yang berkelanjutan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Menurut Wibowo (2017), kinerja merupakan hasil implementasi kemampuan,

kompetensi, dan motivasi individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia modern karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi (Dessler, 2017; Armstrong & Taylor, 2020).

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta perubahan sistem kerja. Kompetensi menjadi modal utama bagi karyawan untuk melaksanakan tugas secara profesional dan menghasilkan kinerja yang unggul. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kerja yang superior, sedangkan Agustian et al. (2018) menegaskan bahwa kompetensi menjadi landasan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2019) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga pengembangan kompetensi menjadi investasi strategis bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

Selain kompetensi, komunikasi interpersonal juga menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam organisasi. Komunikasi interpersonal memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, pemahaman tugas, koordinasi pekerjaan, dan penyelesaian konflik secara konstruktif. Dalam lingkungan kerja modern yang mengutamakan kolaborasi tim, kemampuan berkomunikasi secara efektif menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Menurut DeVito (2016), komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara individu yang memungkinkan terciptanya pemahaman bersama. Pendapat tersebut diperkuat oleh Utomo dan Harmiyanto (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan keterbukaan, empati, dukungan, dan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, kualitas komunikasi yang tinggi akan memperkuat koordinasi antarpegawai sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2022; Luthans, 2012).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Organisasi yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, teratur, dan efisien. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Temuan penelitian oleh Hendrayani (2020), Nugraha dan Sari (2020), serta Silalahi dan Bangun (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu membangun budaya disiplin yang kuat untuk memastikan setiap karyawan bekerja sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan.

Fenomena peningkatan tuntutan produktivitas pada industri galangan kapal (shipyard) juga menjadikan aspek kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja sebagai isu yang sangat relevan. Industri galangan kapal merupakan sektor yang membutuhkan

koordinasi lintas fungsi, keterampilan teknis yang tinggi, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja yang ketat. Kesalahan komunikasi atau rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan keterlambatan proyek, pemborosan biaya, bahkan risiko kecelakaan kerja. Menurut International Labour Organization (ILO, 2023), sektor industri manufaktur dan konstruksi maritim menghadapi tantangan besar dalam menjaga produktivitas tenaga kerja akibat perubahan teknologi dan kompleksitas operasional. Dalam konteks tersebut, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang memadai, komunikasi yang efektif, serta disiplin kerja yang konsisten agar mampu mendukung keberhasilan operasional perusahaan (Kasmir, 2016; Sutrisno, 2017).

PT Bahtera Bahari Shipyard Batam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa galangan kapal dan konstruksi maritim di Kota Batam. Perusahaan ini telah beroperasi selama lebih dari lima belas tahun dan menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam industri perkapalan nasional maupun internasional. Sebagai perusahaan yang mengandalkan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan berbagai proyek konstruksi dan perbaikan kapal, keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Berdasarkan profil perusahaan, manajemen memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain di sektor yang sama. Namun demikian, peningkatan kompetensi saja belum cukup apabila tidak didukung oleh komunikasi interpersonal yang efektif dan disiplin kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini secara empiris.

Secara teoritis, hubungan antara kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya. Kompetensi memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan berkualitas, komunikasi interpersonal memperlancar koordinasi kerja, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa seluruh aktivitas dilaksanakan sesuai aturan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Edison et al. (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja individu. Selanjutnya, Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif menjadi fondasi utama dalam membangun kolaborasi dan produktivitas organisasi. Di sisi lain, penelitian Suwanto (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target organisasi. Meskipun demikian, hasil penelitian pada berbagai sektor industri masih menunjukkan adanya variasi pengaruh masing-masing variabel sehingga diperlukan kajian lebih lanjut pada konteks industri galangan kapal.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat sektor industri maritim merupakan salah satu sektor strategis yang mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya di wilayah Batam sebagai kawasan industri dan perdagangan internasional. Tingginya persaingan usaha menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam praktiknya, berbagai permasalahan seperti kurangnya kompetensi teknis, hambatan komunikasi antarbagian, serta rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja masih sering menjadi kendala dalam pencapaian target organisasi. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi langkah penting dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif (Armstrong & Taylor, 2020; Hasibuan, 2019; Dessler, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait determinan kinerja karyawan pada industri maritim. Selain itu, hasil penelitian diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kompetensi, penguatan komunikasi interpersonal, serta pembinaan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki relevansi akademik, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompetitif (Wibowo, 2017; Mangkunegara, 2018; Robbins & Judge, 2022).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan landasan teoritis yang digunakan untuk menjelaskan konsep, variabel, dan hubungan antarvariabel yang menjadi fokus penelitian. Melalui kajian pustaka, peneliti dapat memahami berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diteliti sehingga mampu membangun kerangka berpikir yang sistematis dan logis. Dalam penelitian ini, tinjauan pustaka difokuskan pada pembahasan mengenai kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pembahasan setiap variabel dilakukan berdasarkan konsep teoritis, dimensi atau indikator, serta relevansinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, kajian pustaka diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah yang kuat untuk menjelaskan hubungan antarvariabel serta mendukung perumusan hipotesis penelitian yang akan diuji secara empiris.

### 2.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga meliputi sikap, perilaku, dan karakteristik individu yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan secara kausal dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Dessler (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi landasan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kompetensi sering dijadikan sebagai indikator utama dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan.

Dalam konteks organisasi modern, kompetensi memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik, tingkat kesalahan yang rendah, serta kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan teknologi dan proses bisnis. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017), kompetensi berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2019) juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan kompetensi menjadi salah satu strategi penting yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Wibowo, 2017; Armstrong & Taylor, 2020).

## 2.2 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi, gagasan, perasaan, dan makna antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi interpersonal berfungsi sebagai sarana untuk membangun koordinasi kerja, memperjelas tugas, mengurangi konflik, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Menurut DeVito (2016), komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara individu yang memungkinkan terjadinya pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif ditandai oleh adanya keterbukaan, empati, sikap positif, dukungan, dan kesetaraan dalam hubungan antarindividu. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Peran komunikasi interpersonal semakin penting dalam organisasi yang mengandalkan kerja sama tim dan koordinasi lintas fungsi. Karyawan yang mampu berkomunikasi secara efektif akan lebih mudah memahami instruksi kerja, menyampaikan ide, menyelesaikan masalah, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan efektivitas organisasi karena memperlancar arus informasi dan mengurangi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Selain itu, Utomo dan Harmiyanto (2016) menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri, kerja sama, dan motivasi kerja individu. Dengan demikian, komunikasi interpersonal tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi (Luthans, 2012; Kinicki & Williams, 2016).

## 2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja karena setiap karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Oleh sebab itu, disiplin kerja sering dijadikan sebagai indikator penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan.

Dalam praktik organisasi, disiplin kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. Penelitian Hendrayani (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Nugraha dan Sari (2020) serta Silalahi dan Bangun (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu membangun budaya disiplin melalui pengawasan yang efektif, penerapan aturan yang konsisten, dan pemberian teladan oleh pimpinan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat (Sutrisno, 2017; Kasmir, 2016).

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antarvariabel melalui pengukuran statistik dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden (Creswell & Creswell, 2018).

Penelitian dilaksanakan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri galangan kapal dan konstruksi maritim. Fokus penelitian diarahkan pada analisis pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam yang berjumlah 78 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh tingkat representasi data yang lebih tinggi serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (Sugiyono, 2023). Dengan menggunakan sampling jenuh, jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 78 responden yang terdiri atas karyawan pada berbagai bagian dan tingkat jabatan di perusahaan.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, literatur ilmiah, buku, artikel jurnal, serta sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Pengumpulan data primer dilakukan secara cross-sectional, yaitu pengambilan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi aktual responden pada saat penelitian berlangsung.

#### 3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi kompetensi ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja. Komunikasi interpersonal diukur melalui indikator keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Disiplin kerja diukur melalui tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap tata cara kerja, ketaatan terhadap atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, perencanaan kerja, dan kemandirian.

Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

#### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui metode survei menggunakan instrumen kuesioner terstruktur. Kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis yang telah dikembangkan dari berbagai literatur manajemen sumber daya manusia. Selain penyebaran kuesioner, penelitian

ini juga didukung oleh observasi lapangan dan studi dokumentasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi perusahaan dan karakteristik responden.

Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitas setiap item pertanyaan sehingga data yang diperoleh memenuhi standar kualitas penelitian ilmiah.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji kualitas instrumen, serta pengujian model penelitian.

Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi item-total lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 (Hair et al., 2019).

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Kompetensi
- $X_2$  = Komunikasi Interpersonal
- $X_3$  = Disiplin Kerja
- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi
- $\varepsilon$  = Error term

Untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen digunakan uji t, sedangkan pengaruh simultan diuji menggunakan uji F. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

## 4. HASIL DAN DISKUSI

### 4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Responden penelitian berjumlah 78 orang karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,527 menunjukkan

bahwa 52,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	t-hitung	Sig.	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,224	4,130	0,006	Berpengaruh Signifikan
Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ )	0,135	3,306	0,001	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,817	5,986	0,000	Berpengaruh Signifikan
Konstanta	6,138	2,494	0,144	-
F-hitung	12,605	-	0,000	Signifikan
R <sup>2</sup>	0,527	-	-	52,7%

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 19.0, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,138 + 0,224X_1 + 0,135X_2 + 0,817X_3$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi terbesar ( $\beta = 0,817$ ), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Selanjutnya, kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,224 dan komunikasi interpersonal sebesar 0,135 yang juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi, komunikasi interpersonal yang efektif, serta disiplin kerja yang tinggi akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,918 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,029 sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan memahami pekerjaan secara lebih mendalam, menguasai keterampilan yang dibutuhkan, serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan langsung dengan kinerja superior dalam pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang mendukung keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam lingkungan

industri galangan kapal yang memiliki tingkat kompleksitas pekerjaan tinggi, kompetensi menjadi faktor penting dalam menjamin kualitas pekerjaan serta keselamatan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi akan memberikan dampak langsung terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Edison et al. (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan erat dengan kemampuan individu dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja dan mampu mengoperasikan peralatan sesuai standar perusahaan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan kompetensi yang rendah. Selain itu, kompetensi yang memadai juga membantu karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis.

Dalam konteks PT Bahtera Bahari Shipyard Batam, kompetensi menjadi salah satu modal utama dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang galangan kapal, setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan teknis dan nonteknis yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, sertifikasi, pengembangan keterampilan teknis, serta pembelajaran berkelanjutan agar mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### *4.2.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Nilai t-hitung sebesar 4,459 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 2,029 sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang efektif, serta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan.

Komunikasi interpersonal merupakan elemen penting dalam organisasi karena menjadi sarana utama dalam proses pertukaran informasi. Menurut DeVito (2016), komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan adanya keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Dalam lingkungan kerja, komunikasi yang baik memungkinkan karyawan memahami instruksi kerja dengan benar sehingga dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif merupakan fondasi utama keberhasilan organisasi. Hasil penelitian Utomo dan Harmiyanto (2016) juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri, motivasi kerja, dan kerja sama antarpegawai. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang galangan kapal, komunikasi memiliki peranan penting karena pekerjaan dilakukan secara tim dan melibatkan koordinasi antarbagian yang kompleks. Oleh karena itu, keberhasilan pekerjaan sangat bergantung pada efektivitas komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PT Bahtera Bahari Shipyard Batam perlu terus membangun budaya komunikasi yang terbuka dan konstruktif. Pimpinan perusahaan dapat mendorong terciptanya komunikasi yang efektif melalui rapat rutin, forum diskusi, sistem pelaporan yang jelas, serta penguatan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Dengan komunikasi yang semakin baik, koordinasi kerja akan meningkat sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan.

#### *4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Nilai t-hitung sebesar 6,092 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 2,029, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin besar pula peluang tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hendrayani (2020), Nugraha dan Sari (2020), serta Silalahi dan Bangun (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam industri galangan kapal yang memiliki standar operasional ketat, kedisiplinan menjadi aspek yang tidak dapat ditawar karena berkaitan dengan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta keselamatan kerja. Karyawan yang tidak disiplin berpotensi menyebabkan keterlambatan pekerjaan, meningkatnya kesalahan kerja, bahkan risiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, PT Bahtera Bahari Shipyard Batam perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten, sistem pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pembinaan secara berkelanjutan agar seluruh karyawan memahami pentingnya disiplin dalam mendukung keberhasilan pekerjaan dan peningkatan kinerja organisasi.

#### *4.2.4 Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 12,605 yang

lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 2,88 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam organisasi.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,527 menunjukkan bahwa sebesar 52,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja. Sementara itu, sebesar 47,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Secara konseptual, hasil penelitian ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, perilaku kerja, dan lingkungan organisasi. Kompetensi memberikan kemampuan teknis dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, komunikasi interpersonal memperkuat koordinasi dan kerja sama antarpegawai, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT Bahtera Bahari Shipyard Batam untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi. Perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, tetapi juga memperkuat sistem komunikasi internal dan menanamkan budaya disiplin kerja yang kuat. Dengan mengelola ketiga faktor tersebut secara simultan, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang lebih produktif, profesional, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Dalam lingkungan industri galangan kapal yang menuntut ketepatan, keahlian teknis, dan kemampuan adaptasi yang tinggi, kompetensi menjadi salah satu modal utama bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperlancar koordinasi antarpegawai, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja terbukti menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kesadaran untuk bekerja sesuai prosedur menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Secara simultan, kompetensi, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, penguatan komunikasi, dan pembentukan budaya disiplin merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi, membangun sistem komunikasi internal yang terbuka dan kolaboratif, serta menerapkan kebijakan disiplin kerja secara konsisten guna menciptakan sumber daya manusia yang profesional, produktif, dan mampu mendukung keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

## REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London, England: Kogan Page.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- DeVito, J. A. (2016). *The interpersonal communication book* (14th ed.). New York, NY: Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Riau Economic and Business Review*, 11(4), 339–350.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2016). *Management: A practical introduction* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–362.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Harlow, England: Pearson Education.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2146>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi revisi). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana.

- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Utomo, D. P., & Harmiyanto. (2016). Hubungan keterampilan komunikasi interpersonal dan kepercayaan diri siswa kelas X SMAN 1 Garum Kabupaten Blitar. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 1(2), 55–59. Available at: <http://journal2.um.ac.id/index.php/jkbk/article/view/620>
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.