

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TITAN PALI**

SKRIPSI



Nama : Aibi Hakim

NIM : 212020090

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TITAN PALI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Aibi Hakim

NIM : 212020090

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aibi Hakim

NIM : 212020090

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Pali

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025
Yang Menyatakan,



Aibi Hakim
NIM: 212020090

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Titan Pali
Nama : Aibi Hakim
NIM : 212020090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal: September 2025

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN: 0207046301

Pembimbing II,



Randy Hidayat, S.E., M.Si.
NIDN: 0230019401

Mengetahui,
Dekan
d.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”.

(H. R. Tarmizi)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Man Ardi) dan Ibunda (Susilah) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk kakak dan adik-adikku tersayang.

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Pali”**. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan istimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Man Ardi) dan Ibunda (Susilah) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. H. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO., dan Bapak Bora Alviolesa, S.E., M.Si., selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Titan Pali yang telah memberikan izin dan seluruh responden yang bersedia untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini serta membantu memberikan saran pada penulis.
8. Teman-teman Angkatan 2020 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2025

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	31

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian	33
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan	62

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Target dan Realisasi PT. Titan Pali Tahun 2019-2023	4
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel dan Indikator	33
Tabel III.2 Sampel Penelitian	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel IV.7 Identitas Responden Berdasarkan Divisi	50
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel IV.9 Komunikasi (X_1)	53
Tabel IV.10 Kompetensi (X_2)	55
Tabel IV.11 Disiplin (X_3)	56
Tabel IV.12 Hasil Regresi Liner Berganda	58
Tabel IV.13 Hasil Uji F	59
Tabel IV.14 Hasil Uji t	60
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	31

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Jawaban Responden (Pra Riset)
- Lampiran 3. Kuesioner
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Komunikasi (X_1)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X_2)
- Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Disiplin (X_3)
- Lampiran 8. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10. Tabel r untuk $df = 1-50$
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 12. Titik Persentase Distribusi t ($df = 41-80$)
- Lampiran 13. Surat Keterangan Selesai Penelitian/Riset
- Lampiran 14. Sertifikat AIK
- Lampiran 15. Sertifikat Laboratorium Komputer
- Lampiran 16. Sertifikat SPSS
- Lampiran 17. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 18. BPP
- Lampiran 19. Turnitin
- Lampiran 20. Biodata Penulis

ABSTRAK

Aibi Hakim/212020090/2025/Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Pali/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kompetensi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali, 2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali, 3) pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali, 4) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kompetensi yang dikembangkan dengan 3 indikator, komunikasi yang dikembangkan dengan 3 indikator, disiplin yang dikembangkan dengan 3 indikator dan kinerja karyawan yang dikembangkan dengan 3 indikator. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang dengan teknik pengambilan sampel dengan metode *cluster sampling (area sampling)*. Data yang diperlukan adalah primer, yaitu wawancara dan kuesioner. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh kompetensi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali, 2) ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali, 3) ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali, 4) ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali.

Kata kunci: kompetensi, komunikasi, disiplin, kinerja

ABSTRACT

Aibi Hakim/212020090/2025/*The Influence of Competence, Communication, and Discipline on Employee Performance at PT. Titan Pali/Human Resource Management.*

The purpose of this study was to determine: 1) the influence of competence, communication, and discipline on employee performance at PT. Titan Pali, 2) the influence of competence on employee performance at PT. Titan Pali, 3) the influence of communication on employee performance at PT. Titan Pali, 4) the influence of discipline on employee performance at PT. Titan Pali. This study is an associative study. The variables used in the study are competence developed with three indicators, communication developed with three indicators, discipline developed with three indicators, and employee performance developed with three indicators. The sample in this study consisted of 58 people, using a cluster sampling method (area sampling). The required data were primary, namely interviews and questionnaires. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of the analysis indicate that: 1) there is an influence of competence, communication, and discipline on employee performance at PT. Titan Pali, 2) there is an influence of competence on employee performance at PT. Titan Pali, 3) there is an influence of communication on employee performance at PT. Titan Pali, 4) there is an influence of discipline on employee performance at PT. Titan Pali.

Keywords: *competence, communication, discipline, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan berbagai tugas yang ada di dalam organisasi tersebut. Untuk itu, perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal, sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Kinerja yang telah dicapai karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam satuan periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan program-programnya selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Wibowo, 2017:3). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompetensi, komunikasi dan disiplin (Kasmir, 2018:182).

Kinerja yang baik dipengaruhi antara lain oleh kompetensi. Kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan (Sudarmanto, 2019:34).

Komunikasi yang baik sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang dari orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud. Dengan komunikasi yang lancar dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, *memonitor* atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Menurut Somad dan Priansa (2018:115) komunikasi adalah suatu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus dapat disebut sebagai pesan yang biasanya dalam bentuk verbal. Dimana proses penyampaian dilakukan melalui saluran komunikasi dan terjadi perubahan atau respons terhadap pesan yang disampaikan.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara

sukarela menaati semua aturan dan sadar tugas dan tanggungjawabnya (Hasibuan, 2018:193).

PT. Titan Pali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, khususnya batu bara yang sedang berkembang di tengah perkembangan industri yang semakin maju saat ini. PT. Titan Pali berlokasi di Jalan Lintas Km. 36 Servo Pali, Provinsi Sumatera Selatan. Untuk mencapai target produksi batu bara yang tinggi dan dapat terealisasinya target yang diberikan perusahaan, diperlukan karyawan yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala-kendala yang membuat target produksi batu bara kurang memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut hasil pencapaian pelaksanaan kinerja di PT. Titan Pali tahun 2019-2023.

Tabel I.1
Target dan Realisasi
PT. Titan Pali Tahun 2019-2023

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target yang Belum Tercapai (%)
2019	7.000	5.500	21,4
2020	7.000	4.505	35,6
2021	7.000	4.450	36,4
2022	7.000	3.380	51,7
2023	7.000	4.450	36,4

Sumber: Kepala *Person In Charge* (PIC) PT. Titan Pali, Tahun 2024.

Berdasarkan tabel atas secara kuantitas, hasil pencapaian pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Titan Pali dari tahun 2019-2023 bahwa target produksi batu bara belum tercapai, sehingga omsetnya tidak tercapai bahkan menurun dan ini menunjukkan rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan data

di atas, meskipun setiap tahun belum mencapai 100% target, diharapkan ke depannya target produksi batu bara harus lebih diperbaiki agar pada tahun berikutnya pencapaian akan lebih meningkat bahkan sampai melebihi target yang akan ditentukan perusahaan.

Untuk mengetahui apa saja penyebab tidak tercapainya target produksi batu bara tersebut, selanjutnya peneliti melakukan pra riset, dimana hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Titan Pali. Berdasarkan pra riset tersebut, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel I.2
Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Titan Pali

No.	Indikator dan Pernyataan	Jawaban	
		Iya	Tidak
	Tujuan		
1	Karyawan tidak mengetahui dan memahami tujuan perusahaan	5	25
	Kualitas (Mutu)		
2	Adanya beberapa karyawan masih melakukan kesalahan, meskipun kadang kesalahan tersebut bukanlah kesalahan yang besar	16	14
	Penekanan Biaya		
3	Karyawan tidak mencari cara untuk mengurangi pemborosan dalam proses kerjanya	9	21
	Kuantitas (Jumlah)		
4	Pencapaian pelaksanaan kinerja karyawan belum baik	19	11
	Waktu (Jangka Waktu)		
5	Jangka waktu untuk menyelesaikan tugas terkadang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan	18	12

Sumber: Karyawan PT. Titan Pali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel I.2 di atas, hasil pra riset terkait variabel Kinerja terdapat 3 indikator yang bermasalah, yaitu: Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah) dan Waktu (jangka waktu). Pada indikator Secara kualitas (mutu), hasil pencapaian pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Titan Pali dari tahun

2019-2023 bahwa adanya beberapa karyawan masih melakukan kesalahan, meskipun kadang kesalahan tersebut bukanlah kesalahan yang besar. Hal ini ditandai pekerjaan pada bagian *Dumpman* (pemandu supir dum truk), kesalahan paling sering terjadi apabila pekerjaan tersebut adalah pekerjaan baru yang sebelumnya belum pernah dilakukan oleh karyawan tersebut, seperti ketika karyawan bagian *Dumpman* tidak bisa memastikan area disposal (pembuangan) berada di lokasi yang aman, karena area disposal itu sendiri berbentuk lereng yang curam.

Secara ketepatan waktu (jangka waktu), hasil pencapaian pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Titan Pali dari tahun 2019-2023 bahwa jangka waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terkadang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan dan karyawan sering kali mendapatkan tugas yang berat. Hal ini ditandai pekerjaan pada bagian *Dumpman*, memastikan area disposal (pembuangan) berada di lokasi yang aman, pada saat pekerjaan seharusnya dikerjakan oleh dua orang atau lebih, tetapi atasan hanya mengalokasikan satu orang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, bahkan tugas yang diluar dari pekerjaannya dengan waktu yang singkat. Oleh karena itu, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Dari segi Kuantitas (jumlah), beberapa bagian pekerjaan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan, sehingga target produksi batu bara belum tercapai, sehingga omsetnya tidak tercapai bahkan menurun.

Untuk mengetahui apa saja penyebab rendahnya kinerja tersebut, selanjutnya peneliti melakukan pra riset, dimana hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Titan Pali. Berdasarkan pra riset tersebut, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel I.3
Pra Riset Kompetensi Karyawan PT. Titan Pali

No.	Indikator dan Pernyataan	Jawaban	
		Iya	Tidak
	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)		
1	Karyawan belum mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan perusahaan	16	14
	Pemahaman (<i>Understanding</i>)		
2	Pemahaman karyawan dibidang pekerjaannya kurang baik	19	11
	Kemampuan/Keterampilan (<i>Skill</i>)		
3	Belum mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai standar kerja yang berlaku	18	12
	Nilai (<i>Value</i>)		
4	Karyawn tidak mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	5	25
	Sikap (<i>Attitude</i>)		
5	Karyawn tidak mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam bekerja	9	21

Sumber: Karyawan PT. Titan Pali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel I.3 di atas, hasil pra riset terkait variabel Kompetensi terdapat 3 indikator yang bermasalah, yaitu: Pengetahuan, Pemahaman dan Kemampuan/Keterampilan. Pada indikator Pengetahuan bermasalah, seperti karyawan menyatakan Karyawan belum mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan perusahaan. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Operator, dimana karyawan tersebut kurang mengetahui cara menggunakan mesin *Scrapper* untuk mengeruk tanah dan mengangkut tanah. Selain itu, indikator Pemahaman bermasalah, seperti karyawan menyatakan

Pemahaman karyawan di bidang pekerjaannya kurang baik. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian *Dumpman*, dimana tidak bisa memastikan area disposal (pembuangan) dan posisi unit *dump truck* (DT) *dumping* berada di lokasi yang aman, serta kurang dapat memastikan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja.

Selain itu, indikator Kemampuan/Keterampilan bermasalah, seperti karyawan menyatakan Belum mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai standar kerja yang berlaku. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian *Formen*, dimana kurang adanya pengawasan dan mengoordinasikan semua aktivitas pengapalan dan pemuatan batu bara ke tongkang. Karena dalam posisi ini memainkan peran penting dalam memastikan operasi pengiriman berjalan efisien, aman, dan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan.

Tabel I.4
Pra Riset Komunikasi Karyawan PT. Titan Pali

No.	Indikator dan Pernyataan	Jawaban	
		Iya	Tidak
	Komunikasi dengan Atasan		
1	Komunikasi dengan pimpinan kurang baik	23	7
	Komunikasi dengan Bawahan		
2	Komunikasi kerja antara pemimpin dan karyawan berjalan kurang baik	19	11
	Komunikasi dengan Rekan Kerja		
3	Komunikasi kerja antar sesama karyawan kurang baik	18	12

Sumber: Karyawan PT. Titan Pali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel I.4 di atas, hasil pra riset terkait variabel Komunikasi terdapat 3 indikator yang bermasalah, yaitu: Komunikasi dengan atasan, Komunikasi dengan bawahan dan Komunikasi dengan rekan kerja.

Pada indikator Komunikasi dengan Atasan bermasalah, seperti karyawan menyatakan Komunikasi dengan pimpinan kurang baik. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian *Supervisor* cenderung bekerja tanpa adanya pemberian informasi dan kejelasan perintah dari pimpinan sesuai dengan petunjuk dalam hal pengawasan langsung terhadap aktivitas sehari-hari, memberikan arahan dan instruksi, *memonitor* pencapaian target serta memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Selain itu, terdapat indikator Komunikasi dengan Bawahan bermasalah, seperti karyawan menyatakan Komunikasi kerja antara pemimpin dan karyawan berjalan kurang baik. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian Operator, dimana sering telat datang untuk menghadiri *briefing* dan mempersiapkan material produksi. Seorang operator produksi berkewajiban untuk hadir disetiap *briefing* pada awal kerja untuk menjadi panduan dalam menyelesaikan tugas hari itu. Selain itu, terdapat indikator Komunikasi dengan Rekan Kerja bermasalah, seperti karyawan menyatakan Komunikasi kerja antar sesama karyawan kurang baik. Hal ini ditandai pekerjaan pada bagian *Driver*, dimana tidak adanya kerjasama dengan karyawan bagian *Driver* kurang adanya koordinasi dengan karyawan bagian *Formen* dalam pemuatan batu bara ke tongkang, sehingga tidak adanya interaksi antar karyawan bagian *Driver* dan karyawan bagian *Formen* dalam bekerja sesuai petunjuk yang diberikan pimpinan.

Tabel I.5
Pra Riset Disiplin Karyawan PT. Titan Pali

No.	Indikator dan Pernyataan	Iya	Tidak
	Tujuan dan Kemampuan		
1	Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	5	25
	Waskat (Pengawasan Melekat)		
2	Pimpinan tidak mengawasi pekerjaan para karyawannya	17	13
	Sanksi Hukuman		
3	Karyawan yang melanggar aturan tidak diberikan sanksi hukuman	21	9
	Ketegasan		
4	Pimpinan tidak bertindak tegas pada karyawan yang melanggar aturan	20	10
	Hubungan Kemanusiaan		
5	Ketidak keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan	11	19

Sumber: Karyawan PT. Titan Pali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel I.4 di atas, hasil pra riset terkait variabel Disiplin terdapat 3 indikator yang bermasalah, yaitu: Waskat, Sanksi hukuman dan Ketegasan. Pada Waskat (Pengawasan Melekat) bermasalah, seperti karyawan menyatakan Pimpinan tidak mengawasi pekerjaan para karyawannya. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian *Supervisor*, dimana tidak adanya koordinasi dengan bawahan dalam ketercapaian produksi dengan memperhatikan semua proses produksi berdasarkan standar ataupun target yang telah ditetapkan dengan aman dan selamat serta melakukan koordinasi semua kegiatan lapangan. Selain itu, indikator Sanksi Hukuman bermasalah, seperti karyawan menyatakan Karyawan yang melanggar aturan tidak diberikan sanksi hukuman. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian *Driver*, seperti ketidakhadirannya setiap hari pukul 07.30 WIB dalam kegiatan *briefing* yang tidak diberi sanksi hukum atau peringatan, sehingga kesalahan yang sama terus dilakukan berulang kali. Padahal sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Selain itu, indikator Ketegasan bermasalah, seperti karyawan menyatakan Pimpinan tidak bertindak tegas pada karyawan yang melanggar aturan. Hal ini ditandai pada pekerjaan bagian *Driver* yang sering melanggar aturan, seperti karyawan sering keluar pada saat jam operasional di lapangan tanpa seizin atasan (*Formen*) dan juga tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, misalkan mengenai aturan jam operasional di lapangan yang sering dilanggar oleh para karyawan *Driver*. Dan masih ditemukan karyawan *Driver* yang datang terlambat hal ini dikarenakan atasan juga sering datang terlambat, sehingga diikuti oleh karyawan disana. Pimpinan sering memberikan teguran yang tidak begitu berat, sehingga karyawan sering mengulangi kesalahan yang sama.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titan Pali.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali?
3. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali?
4. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali.
4. Untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Titan Pali.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kompetensi, komunikasi, disiplin dan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Titan Pali dalam segi kompetensi, komunikasi, disiplin dan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Nusa Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Kellin. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Riau Bara Harum. *Jurnal Jejak Artikel (eCoa-Buss)*. Volume 6, Nomor 10, Agustus 2023. Tersedia Online: 10 Agustus 2023.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masrurroh Anggeraini. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Edco Persada Energi Pekanbaru Riau. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 7, No. 2, April 2024.
- Mayesti. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Batu Bara Indah Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Jejak Artikel (eCo-Buss)*. Volume 5, Nomor 3, April 2023.
- Meyer, D. G. (2018). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Sarah Nur Fadilla. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiangin Batu Bara Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) (JIMEA)*. Vol. 7 No. 2, 2023.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryati. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Supra Bara Energi Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*. Vol. 6, No. 1, September 2024.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Winanti. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.