

Title must be Capitalized First Word and Maximum Two Lines Only Three Lines Not Acceptable

Ika Fitri Handayani^{1*}, Ngaliman²

^{1*} Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

* Corresponding Email: ^{1*}ikafitrihandayani71@gmail.com; ²ngaliman@univbatam.ac.id

Abstract - *The purpose of this study was to determine how much influence competence, communication and work stress have on employee performance. Employee performance works as the dependent variable in this study, while competence, communication and work stress are variables that function as independent variables. This study uses 100 respondents who can be divided by gender and can be divided into two (2) groups, namely: male sex as many as 66 people (60%) and female sex as many as 34 people (34%). This study uses a quantitative approach with a questionnaire method. Data analysis used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program. The results showed that there was a significant influence between competence and communication on the performance of employees of PT. Citra Shiyard's and the non-significant effect of work stress on employee performance at PT. Citra Shipyard. It can be said that the second variable has a strong influence on improving employee performance.*

Keywords: Competence; Communication; Job Stress; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif akan tercapai jika manajemen perusahaan dapat mengelola aktivitas perusahaan dengan mempromosikan sumber daya manusia atau lebih dikenal sebagai karyawan yang efektif dan efisien, karena karyawan pada dasarnya merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing yang memberikan kualitas lebih bagi pemegang saham dan pelanggan pada umumnya. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusianya.

Meskipun suatu perusahaan memiliki sumber daya lain yang baik, dalam bekerja

peralatan yang digunakan dalam perusahaan sudah mengalami kemajuan, metode yang baik serta anggaran dana yang banyak, tetapi jika sumber daya manusianya tidak berkualitas dan tidak mendapatkan manajemen yang serius, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, karena potensi yang ada pada manusia sebagai bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja. Keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam pekerjaan akan diketahui jika perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkannya.



Adapun kendala PT. Citra Shipyard ini merekrut tenaga kerja atau karyawan yang ditempatkan kurang sesuai dengan kompetensinya karena faktor pekerjaan yang tidak bisa ditunda yang mengharuskan membutuhkan karyawan atau tenaga kerja lebih, disediakan secepatnya. Pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat kompetensi terkadang tidak selalu diprioritaskan. Contoh posisi akunting yang seharusnya ditempati oleh Sarjana Akutansi ini ditempati oleh karyawan yang hanya tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) saja dan tidak berpengalaman. Sehingga karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai tersebut membuat karyawan yang diposisikan kurang memahami pekerjaannya begitu juga tidak adanya pengalaman tersebut membuat pekerjaan menjadi lambat dan tidak efektif. Keterampilan yang diaplikasikan untuk pekerjaannya juga relatif kurang.

Komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari manajer kepada karyawan dan juga sesama rekan kerja, salah satunya pada bagian departemen *Human Resources Development (HRD) & General Affair (GA)*. Hambatannya adalah banyaknya team yang harus saling bekerjasama didalamnya, baik internal maupun eksternal. Hubungan Internal seperti kepada departemen *repair, accounting, purchasing, hrd, quality control*, untuk yang eksternal seperti perusahaan pengurusan jasa kepabeanan (PPJK), bea cukai, dan klasifikasi kapal. Seluruh departemen tersebut memberikan informasi satu sama lainnya terkadang tidak sama dan kurang tepat, yang menyebabkan departemen penerima pesan dapat melakukan kesalahan pengerjaan ataupun mengalami keterlambatan pengerjaan. Penyediaan alat atau fasilitas komunikasi yang sering mengalami gangguan dan kerusakan membuat terhambatnya komunikasi antar departemen/divisi tersebut. Pada kenyataannya komunikasi tidak berjalan sesuai harapan,

karena pesan yang terkirim tidak dapat disampaikan dengan baik.

Terjadinya stress pada karyawan PT. Citra Shipyard juga didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda perilaku, psikologikal, dan asomatik, yaitu hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadian, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungan, yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan pada dirinya secara efektif. Beban kerja, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya juga termasuk dalam faktor stress kerja pada karyawan PT. Citra Shipyard. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi pada PT. Citra Shipyard mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja dan tingginya stres karyawan juga dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang lebih memilih keluar dari perusahaan (*resign*). Alasan karyawan yang *resign* dari perusahaan adalah dikarenakan target penyelesaian harus tepat waktu, perkerjaan yang terlalu banyak disebabkan konflik, beban kerja yang banyak dan lain sebagainya.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Menurut Ranguti, (2020:18) pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variable. Menurut Suryabrata, (2013:76) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Menurut zulganef, (2013:11) menjelaskan bahwa penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Dalam penelitian ini variable yang digunakan antara lain sebagai berikut:

- a. Variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen atau terikat. Variabel independen

dalam penelitian ini adalah kompetensi, komunikasi, dan stres kerja.

- b. Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

(Y)	dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Sumber : Amir (2015:81)	waktu Inisiatif Kemampuan Komunikasi	Skala Likert
-----	---	--------------------------------------	--------------

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2018

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
1	Kompetensi (X ₁)	Suatu kemampuan atau (skill & knowledge) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas sumber; Torang (2014:53)	Pengetahuan Pemahaman Kemampuan Sikap	Skala Likert
2	Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah suatu proses yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan. Sumber; suranto (2016:34)	Pemahaman Kesenangan Pengaruh pada sikap Hubungan yang baik Tindakan	
3	Stres Kerja (X ₃)	Reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, peluang yang terlampau banyak. Sumber; Robbins and Coulter (2015:16)	Tutupan Tugas Tututan Peran Tuntutan Pribadi kepemimpinan	
4	Kinerja Karyawan	Konsep yang sangat abstrak	Kualitas kerja Ketepatan	

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Rumengan, (2020:90):

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha Item Deleted
X1.1	39.90	25.403	.634	.9
X1.2	39.93	26.202	.644	.9
X1.3	40.03	25.895	.659	.9
X1.4	40.13	25.499	.707	.9
X1.5	39.97	25.482	.800	.8
X1.6	40.03	24.723	.726	.8
X1.7	39.93	25.720	.724	.8
X1.8	39.90	25.610	.604	.9
X1.9	40.10	26.438	.581	.9
X1.10	40.00	25.793	.594	.9
X1.11	40.07	25.995	.617	.9

Sumber: Lampiran Data Hasil Olahan SPSS Versi 26.0, 2021

Berdasarkan hasil tabel 2, uji validitas kompetensi (X1) 11 item pertanyaan menunjukkan valid (sah) dapat dilihat dari kolom *corrected item-total correlation* dengan signifikansi < 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Item-Total Statistics				
-----------------------	--	--	--	--

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	39.27	25.237	.818	.902
2	39.47	26.395	.553	.915
3	39.67	25.678	.610	.912
4	39.47	26.120	.547	.916
5	39.57	25.013	.6	
6	39.27	25.099	.8	
7	39.40	25.559	.6	
8	39.37	24.861	.7	
9	39.50	26.672	.5	
10	39.37	25.344	.9	
11	39.67	26.368	.6	

Sumber: Lampiran Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	43.77	52.047	.771	.968
Y2	43.73	51.168	.774	.968
Y3	43.70	49.321	.875	.965
Y4	43.73	52.064	.799	.967
Y5	43.73	50.616	.828	.966
Y6	43.67	49.333	.900	.964
Y7	43.87	53.292	.688	.970
Y8	43.63	49.895	.875	.965
Y9	43.70	49.803	.881	.965
Y10	43.80	51.683	.851	.966
Y11	43.70	50.355	.883	.965
Y12	43.67	49.333	.900	.964

Sumber: lampiran Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

Berdasarkan hasil tabel 3, uji validitas Komunikasi (X2) 11 item pertanyaan menunjukkan valid (sah) dapat dilihat dari kolom *corrected item-total correlation* dengan signifikansi < 0,05.

Berdasarkan hasil tabel 4, uji validitas Kerja (X3) 12 item pertanyaan menunjukkan valid (sah) dapat dilihat dari kolom *corrected item-total correlation* dengan signifikansi < 0,05.

Sumber: Lampiran Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	43.17	27.592	.812	2.888
X3.2	42.90	28.438	.602	.899
X3.3	42.63	29.620	.662	.896
X3.4	42.73	29.444	.800	.891
X3.5	42.60	29.214	.638	.895
X3.6	42.67	29.885	.644	.897
X3.7	42.53	30.120	.590	.895
X3.8	43.00	28.276	.549	.903
X3.9	43.23	28.461	.627	.897
X3.10	42.97	29.068	.573	.900
X3.11	43.30	28.286	.755	.891
X3.12	43.07	29.789	.483	.904

Berdasarkan hasil tabel 4.13, uji validitas Kinerja (Y) 12 item pertanyaan menunjukkan valid (sah) dapat dilihat dari kolom *corrected item-total correlation* dengan signifikansi < 0,05

Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk reliabilitas dimaksud untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha suatu konstruk atau variable dikatakan reliable atau terpercaya jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 atau nilai Cronbach Alpha > 0,80 (Rumengan, (2020:20).

Menurut Rangkuti, (2020), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari

variabel atau konstruk. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk.

Cronbach's alpha 0,6 – 0,79 = reliabilitas diterima.

Cronbach's alpha < 0,8 = reliabilitas baik.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	11

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26.0, 2021

Dari hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,910 yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah realibilitas sehingga untuk selanjutnya item pada konsep variabel layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	11

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

Dari hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,916 yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah realibilitas sehingga untuk selanjutnya item pada konsep variabel layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Stress Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	12

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

Dari hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,905 yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah realibilitas

sehingga untuk selanjutnya item pada konsep variabel layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	12

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

3. Uji Normalitas

Dari hasil uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,969 yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah realibilitas sehingga untuk selanjutnya item pada konsep variabel layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan melihat grafik histogram yang membandingkan diantara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik normal probability plot. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan non-parametrik statistik dengan uji Kolmogorv-Smirnov (K-S). Jika sig > 0,05 maka berdistribusi normal dan jika sig < 0,05 maka berdistribusi tidak normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa

cara untuk mendeteksi ada tidak nya heterokedastisitas adalah grafik scatterplot dan uji *glejser*. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen.

Kriteria uji *glejser* yaitu :

1. Jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas
2. Jika $r < 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas

6. Koefisien Determinasi

Adjusted R Square dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

7. Uji f (Uji Hipotesis secara simultan)

Untuk menguji variabel bebas secara bersama – sama di uji dengan menggunakan Uji f hasil perhitungan regresi secara simultan yaitu dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika $\text{sig} < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak H_a diterima.

8. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 (5%) maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 (5%) maka hipotesis ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Objek Penelitian

Pada tahun 2006, Citra Shipyard telah berkembang menjadi salah satu galangan kapal dengan layanan satu atap terbesar di industri maritim lokal. Mengoperasikan dua galangan kapal. Galangan kapal yang lebih baru dan lebih besar di Kabil seluas 42 hektar, sedangkan galangan kapal lainnya di Kampung Becak mencakup 24 hektar. Kedua galangan kapal dilengkapi dengan baik dengan ruang dermaga, bengkel untuk perdagangan yang berbeda, area

yang luas untuk membangun kapal tongkang, kapal *Crud Palm Oil* (CPO), kapal *Self Profeller Oil Barge* (SPOB) dan kapal tunda baru (*Tug Boat*). Mesin-mesin berat kami yang banyak, dan peralatan yang berlimpah, fasilitas yang efisien dan siap bekerja, tenaga kerja terampil yang siap diterjunkan memungkinkan perusahaan untuk memprioritaskan waktu penyelesaian yang sesingkat mungkin.

Perusahaan sangat antusias untuk mempertahankan produktivitas yang efisien dan tinggi, sementara karyawan secara ketat mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman, memastikan hanya memberikan yang terbaik kepada klien yang berharga. Perusahaan mampu menyediakan cakupan penuh layanan untuk berbagai ukuran atau jenis kapal sehingga klien mendapatkan layanan yang nyaman dan efisien. Perusahaan juga menyediakan modifikasi kapal dalam berbagai ukuran dan jenis kapal. Mendesain ulang kapal untuk efisiensi bahan bakar dan operasi yang ekonomis. Membelah kapal untuk memperpendek atau memperpanjang atau menambahkan busur bulat adalah bagian dari keahlian Citra Shipyard. Tim berpengalaman dalam pengetahuan kapal kelas arktik, rig minyak, anjungan lepas pantai, kapal bor dan lain-lain, dan juga menyediakan layanan eksternal atau luar negeri kepada pelanggan. PT.Citra Shipyard resmi berdiri pada tanggal 8 Februari 2006, dengan Kantor Pusat berada di Komplek Century Park Blok. A No. 6, Batam Center.

b. Deskripsi Responden berdasarkan Umur

Tabel 4.2 dibawah menunjukkan responden dalam penelitian ini yang berdasarkan umur dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu : 1. Sebanyak 60 orang atau 60% yang berumur 22-35 Tahun, 2. Sebanyak 37 orang atau 37% yang berumur 36-45 Tahun, 3. Sebanyak 3 orang atau 3% yang berumur 46-62 Tahun.

Tabel 10
UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
22-35	60	60.0	60.0	60.0
36-45	37	37.0	37.0	97.0
46-62	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

3. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 11 dibawah menunjukkan responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin pria adalah 66 orang dan responden dalam penelitian ini yang wanita adalah 34 orang. Hal ini berarti bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Ini dibutuhkan untuk kegiatan kegiatan lapangan dan lebih melakukan perjalanan dinas ke mengurus permasalahan perusahaan.

Tabel 11

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
PEREMPUAN	66	66.0	66.0	66.0
LAKI-LAKI	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 44 orang dan responden dalam penelitian ini yang latar belakang pendidikan terakhir D3 adalah sebanyak 22 orang, kemudian responden dalam penelitian ini dengan latar belakang terakhir S1 adalah 34 orang. Ini disebabkan dikarenakan perusahaan harus cepat menerima karyawan karena target

operasional yang mendesak sehingga tidak terlalu memperhatikan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.

Tabel 12

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SMA	44	44.0	44.0	44.0
D3	22	22.0	22.0	66.0
S1	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

5. Analisis Deskriptif

Tabel 13

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	S
KOMPETENSI	100	28	27	55	43.14	
KOMUNIKASI	100	28	27	55	44.87	
STRES KERJA	100	30	30	60	47.58	
KINERJA	100	30	30	60	46.72	
Valid N (listwise)	100					

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 26.0, 2021

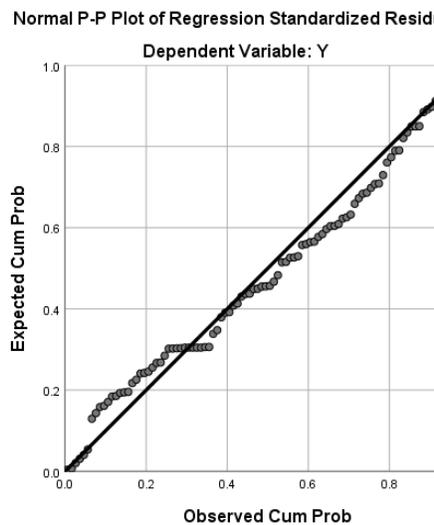
Dari gambar 4.4 diatas bahwa range terdapat selisih tertinggi responden dan terendah responden pada variabel kompetensi adalah 28 (27-55), komunikasi 28 (27-55), stres kerja 30 (30-60) dan kinerja 30 (30-60). Nilai minimum yang didapat dari variabel adalah kompetensi 28, komunikasi 28, stress kerja 30 dan kinerja 30, sedangkan nilai maksimumnya adalah kompetensi 55, komunikasi 55, stress kerja 60 dan kinerja 60. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator yang sudah disebarkan untuk setiap variabel adalah kompetensi 43,14, komunikasi 44,87, stress kerja 47,58 dan kinerja 46,72.

6. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan melihat grafik histogram yang membandingkan diantara

data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik normal probability plot. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan non-parametrik statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

Grafik histogram pada gambar 4.2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetris (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 1 P-P Plot N
 Sumber: Hasil Data

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 14. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.91530355
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.075
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Data Output SPSS, 2021

Tabel 14 menunjukkan nilai signifikan 0,169 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

7. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10

Tabel 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	C
B	Std. Error	Beta			
14.353	5.389		2.663	.009	To
.313	.111	.269	2.828	.006	
.424	.120	.373	3.531	.001	
-.003	.095	-.003	-.033	.974	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS versi 26.0, 2021

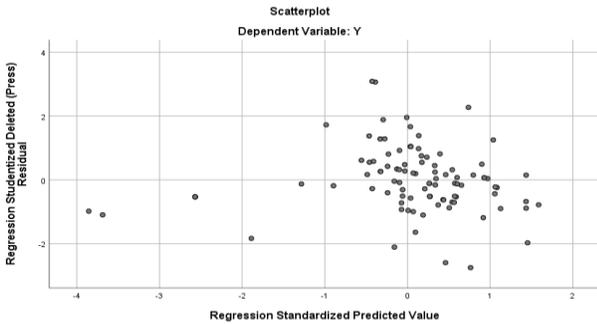
Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas yaitu kompetensi sebesar 0,811 > 0,1, komunikasi sebesar 0,657 > 0,1 dan stress kerja sebesar 0,722 > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk ketiga variabel bebas yaitu kompetensi sebesar 1,234 < 10, komunikasi sebesar 1,523 < 10 dan stress kerja 1,386 < 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas.

8. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertanyakan apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah grafik uji *glejser*. Pengujian ini didasarkan merespon variabel *x* sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen.

Kriteria uji *glejser* yaitu:

- 9. Jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas
- 10. Jika $r < 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas



Gambar 4 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Lampiran output SPSS, 2021

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa penyebaran data di atas dan bawah atau di sekitar angka 0. Data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah serta tidak membentuk pola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang disebarkan dalam penelitian ini bebas heterokedastisitas, atau dengan kata lain tidak terdapat perbedaan *variance residual* dalam suatu periode pengamatan ke periode lain.

9. Koefisien Determinasi

Adjusted R Square dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

Tabel 16 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.543 ^a	.295	.273	4.992	.295	13.383	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS versi 26.0, 2021

Tabel 16 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,273 hal ini berarti 27,3% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu kompetensi, komunikasi dan stress kerja sedangkan sisanya sebesar 72,7% (100% - 27,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

10. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.353	5.389		2.663	.009		
X1	.313	.111	.269	2.828	.006	.811	1.233
X2	.424	.120	.373	3.531	.001	.657	1.523
X3	-.003	.095	-.003	-.033	.974	.722	1.371

Sumber: Hasil Data Output SPSS, 2021

Dari hasil tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 14,353 + 0,313 X_1 + 0,424 X_2 - 0,003 X_3 + e$. Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

- 1. Konstanta sebesar 14,353 menyatakan bahwa jika variabel bebas kompetensi, komunikasi dan stress kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 14,353.
- 2. Koefesien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,313 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 (satuan) akan meningkatkan variabel

- terikat kinerja karyawan sebesar 0,313 satuan dengan anggapan variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas komunikasi sebesar 0,424 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas komunikasi 1 (satuan) akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,424 satuan dengan anggapan variabel lain tetap.
 4. Koefisien regresi variabel bebas stress kerja sebesar 0,003 dan bernilai negatif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap penurunan variabel bebas stress kerja 1 (satuan) akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,003 satuan dengan anggapan variabel lain tetap.

PEMBAHASAN

Besarnya koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar positif 0,273 hal ini berarti 27,3% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu kompetensi, komunikasi dan stress kerja sedangkan sisanya sebesar positif 72,7% (100% - 27,3%) dijelaskan oleh variabel lain seperti yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, pelatihan kerja, gaji, promosi jabatan dan sebagainya.

Dilihat juga di *coefficients* (tabel 4.20) nilai hasil dari beta untuk variabel kompetensi sebesar 0,313 dan besaran t_{hitung} sebesar 2,828 dengan besaran sig sebesar 0.006, karena $sig \leq$ dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,828 dan signifikan sebesar 0,006 yang artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini relevan dengan Supiyanto, (2015:728) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu I Putu Ari Saputra dan I Wayan

Suwendra bahwa hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Dari hasil seluruh pengujian data diatas dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kompetensi ditingkatkan maka akan pula meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard.
2. Dari hasil seluruh pengujian data diatas dapat disimpulkan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila komunikasi ditingkatkan maka akan pula meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard.
3. Hasil seluruh pengujian data diatas perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila stress kerja diturunkan maka tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ada pun variabel stress kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard seperti lingkungan kerja, pelatihan kerja, gaji, promosi jabatan dan sebagainya.
4. Dari hasil seluruh pengujian data diatas dapat disimpulkan variabel kompetensi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard. Dari hasil pengujian tersebut variabel yang paling besar atau dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel komunikasi sedangkan

variabel yang memiliki pengaruh yang paling rendah adalah variabel stress kerja.

SARAN

Berdasarkan alat uji analisis deskriptif diketahui masih ada responden yang memberikan skor terendah pada masing – masing indikator, hal tersebut mencerminkan bahwa masih banyak yang harus ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Citra Shipyard yaitu :

1. Dalam meningkatkan kompetensi karyawan disarankan untuk perusahaan memberikan pelatihan agar mampu meningkatkan keahlian karyawan karena dari masih rendahnya penilaian responden terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan dengan adanya pelatihan tersebut dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Mampu memahami arahan belum tentu karyawan mampu memahami setiap permasalahan untuk itu juga disarankan perlu adanya perbaikan penerimaan karyawan atas dasar kompetensi yang disesuaikan dengan pengetahuan, pendidikan dan keahlian yang linier dengan kebutuhan yang ada.
2. Dalam meningkatkan komunikasi didalam perusahaan disarankan agar penyampaian instruksi atau pun informasi mengenai pekerjaan diharapkan agar lebih jelas karena dari masih rendahnya penilaian responden terhadap pemberian arahan yang jelas pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Membina hubungan baik antara pimpinan dan karyawan merupakan hal yang perlu dilakukan agar karyawan tidak merasa takut bila berkomunikasi kasih dengan pimpinan, memberikan motivasi kepada karyawan karena pada dasarnya karyawan sudah memberikan yang terbaik untuk perusahaan demi terjalannya komunikasi yang baik dalam mendapatkan target yang ingin dicapai perusahaan.
3. Dalam menurunkan stress kerja karyawan disarankan untuk memberikan bonus

tahunan karena masih rendahnya penilaian responden terhadap bekerja dan pulang tepat waktu atau lebih dianggap loyalitas ke perusahaan. Komunikasi antar bagian didalam lingkungan kantor juga masih belum terjalin baik terlihat masih rendahnya nilai responden yang bertolak belakang dengan angka penilaian responden terhadap komunikasi yang sudah baik ke sesama karyawan maka disarankan mengadakan komunikasi dua arah agar terciptanya komunikasi yang efektif, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan atau konseling, mengadakan *refresing* setiap tahunnya agar karyawan merasa *fresh* untuk meningkatkan kinerjanya dan menciptakan hubungan baik antar karyawan agar tercipta kerjasama sebagai *team work*.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agatha Cristine Pangiki, (2017) Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- [2] Imam Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Aplikasi Analisis Multivariate Dngan Program Ibm SPSS 21.
- [3] Putra Angga, L. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [4] Rangkuti, D. A. & Simbolon, C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. 14, 16–33.
- [5] Rumengan, J. dkk. (2020). Metodologi Penelitian: Vol. I (J. dkk Rumengan (ed.); 1st ed.). Sefa Bumi Persada.

- [6] SEPTIANI, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Mandiri, Serpong, Kota Tangerang Selatan. Desember.
- [7] Sulastri & Onsardi. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 21(1), 1–9.
- [8] Suntoyo, D. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian dilengkapi Intervensi Pengembangan Organisasi (Danang Suntoyo & Burhanudin (ed.); 1st ed.). CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- [9] Sunyoto, D. (2013). Teori, Kuisisioner Dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional (D. Sunyoto (ed.)). CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- [10] Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.