

**PENGARUH KEDISIPLINAN KOMUNIKASI DAN TEAMWORK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS KUMALA ABADI CABANG
SURABAYA**

Robby Wahyu Irdianto
Meytu Hanna Ester Kalangi, S.Sos, MM
STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,
Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Dalam skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kedisiplinan Komunikasi dan Teamwork Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya” penelitian ini bertujuan guna mengetahui terkait kedisiplinan kerja para karyawan PT. Lintas Kumala Abadi ada kaitannya dengan komunikasi dan teamwork yang kurang. PT. Lintas Kumala Abadi sendiri bergerak di bidang pelayaran antar pulau di Indonesia. Di dalam penelitian ini menggunakan jenis peneltian kuantitatif. Pada penelitian yang dilakukan pada PT. Lintas Kumala Abadi diambil populasi yang ada diperusahaan tersebut sebanyak 30 karyawan dan menggunakan teknik sampel sampel jenuh. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa: Kedisiplinan (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya ada faktor lain yang lebih berpengaruh positif. Variabel komunikasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan variabel teamwork (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kedisiplinan (X1) komunikasi (X2) dan teamwork (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Kedisiplinan, Komunikasi, Teamwork, Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia mempengaruhi dunia bisnis, di saat pergolakan modern 4.0 inovasi berkembang dengan cepat sehingga dapat mempermudah semua itu untuk dihubungkan pada premis yang berkelanjutan, akibatnya eksekusi Karyawan yang baik sangat penting dalam mendukung perubahan yang lebih baik. dan latihan kerja yang efektif karena inovasi mendominasi Karyawan dalam suatu organisasi di perusahaan adalah suatu keharusan karena untuk memiliki pilihan untuk bersaing dengan organisasi yang berbeda dan memiliki pilihan untuk memenangkan persaingan di seluruh dunia, kemudian lagi jika ada sesuatu yang lain dan pekerja yang tidak dapat memanfaatkan inovasi data dengan tepat, organisasi akan berjalan diatur sehingga efeknya akan menurunkan kualitas perusahaan.

Apalagi dengan komunikasi, komunikasi mengambil peran penting dalam kegiatan berbaur dan membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan dalam organisasi, dalam bergaul dan berbagi, kita akan menjadi orang yang sangat sederhana untuk hidup berdampingan baik di tempat kerja, lingkungan lokal dan keluarga. Dengan memiliki kedisiplinan seorang karyawan dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas kerja , karyawan yang baik akan tunduk pada

keputusan organisasi dan standar yang telah diterapkan sehingga pekerja dapat lebih melihat nilai waktu dan dapat menghemat waktu secara efektif dan mengakui betapa pentingnya disiplin. Sebagai seorang karyawan.

Dengan berkomunikasi, pesan akan tersampaikan dengan tepat, dalam sebuah organisasi komunikasi sangat penting untuk membangun jaringan bisnis agar lebih jauh jangkauannya. ketersediaan bisnis, jika karyawan memiliki jaringan bisnis yang luas, akan lebih mudah bagi perusahaan dan karyawan tersebut untuk mengetahui persaingan saat ini dan tanpa hambatan memasarkan barang yang dikirim, namun jika tidak berkomunikasi akan sulit mengembangkan organisasi bisnis kita dan memasarkan barang-barang industri perusahaan, tidak terlepas dari Teamwork karena, jika dalam perusahaan tidak ada teamwork dalam satu organisasi akan sulit untuk menciptakan mengingat fakta bahwa dalam sebuah organisasi teamwork mengambil bagian penting dalam siklus kerja karena tidak dapat dibayangkan bagi satu orang untuk menyelesaikan suatu tugas secara keseluruhan dan jika tidak ada kerjasama maka suatu tugas tidak dapat diselesaikan seperti yang diharapkan mengingat suatu tugas tidak dapat diselesaikan. akan diselesaikan dengan alasan bahwa pekerjaan satu sama lain umumnya ekonomis sehingga dapat membuat beberapa pekerjaan berjalan seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Di dunia laut, khususnya kepelabuhanan, kedisiplinan, Komunikasi dan teamwork sangat penting mengingat bisnis di wilayah pelabuhan mencakup banyaknya bidang pekerjaan dan tanggungjawab yang berbeda mengingat di wilayah pelabuhan, satu pekerjaan dan yang lain saling berkoneksi PT. Lintas Kumala Abadi merupakan perusahaan yang melayani jasa pelayaran antar pulau di Indonesia. PT. Lintas Kumala Abadi telah menyandang predikat sebagai perusahaan shipping yang sudah dipercayai oleh pengguna. PT. Lintas Kumala Abadi selalu mengutamakan keselamatan karyawan dan pengirimannya, pengiriman yang sesuai dan aman bagi pengguna, serta biaya pengiriman yang relatif terjangkau.

Di dalam perusahaan PT. Lintas Kumala Abadi terdapat ditemukannya permasalahan terkait kinerja karyawannya yaitu kurangnya kedisiplinan pada kehadiran waktu kerja, seringkali terjadi Miss komunikasi dikarenakan teamwork antar karyawan yang kurang baik. Hal tersebut bisa menyebabkan waktu terbuang sia-sia dan menjadi beban perusahaan bertambah berat. Dari data yang peneliti dapat bisa dilihat pada tabel di bawah 1.1 yang bisa dilihat seperti berikut

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi pada Bulan Januari – Mei 2022

| No. | Bulan | Jumlah Karyawan yang Terlambat | Persentase Karyawan Terlambat |
|------------------|----------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1. | Januari | 16 | 35,33% |
| 2. | Februari | 15 | 50% |
| 3. | Maret | 12 | 40% |
| 4. | April | 11 | 36,66% |
| 5. | Mei | 13 | 43,33% |
| Rata-rata | | 13 | 41,06% |

Sumber : PT. Lintas Kumala Abadi

Tabel 2.2 Data penilaian Kerja Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi pada Bulan Januari – Mei 2022

| No. | Bulan | Kategori penilaian | | | |
|-----|------------------|--------------------|------------|-------------|------------|
| | | Baik | cukup baik | kurang baik | tidak baik |
| 1. | Januari-februari | 4 | 10 | 16 | 0 |
| 2. | Maret | 6 | 9 | 15 | 0 |
| 3. | April | 7 | 11 | 12 | 0 |
| 4. | Mei | 8 | 10 | 12 | 0 |

Sumber : PT. Lintas Kumala Abadi

Melihat gambaran di atas, penulis esai ini tertarik untuk memimpin ujian dengan judul: “Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lintas Kumala Abadi

II Landasan Teori

Pengertian kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa Inggris Disciple , disiplin , dan itu berarti pengikut atau penyembah. Sejalan thymology disiplin, menurut spesialis instruksi, itu mencirikan implikasi yang berbeda dari disiplin. Menurut Suharsimi, Arikunto (1980), Disiplin adalah konsistensi individu dalam menjalankan pedoman atau pedoman karena didorong oleh kesadaran yang ada di dalam hatinya dengan tidak ada paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (1996), Disiplin adalah perilaku dan permintaan sesuai dengan pedoman dan pedoman. jaminan, atau perilaku yang diperoleh dari persiapan tanpa henti

Pengertian Komunikasi

Seperti yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris communication berasal dari kata Latin communicatio, dan berasal dari kata communis yang berarti sesuatu yang sangat mirip. Sama di sini menyiratkan kepentingan yang sama. Hal yang sama persis diutarakan oleh Hafied Cangara, korespondensi berasal dari kata Latin communis yang berarti membuat harmoni atau membangun persekutuan antara setidaknya dua individu. Dari segi ungkapan, para ahli surat menyurat memberikan pengertian surat menyurat sesuai dengan sudut pandang dan perasaan masing-masing antara lain : Danil Vardiasnyah mengungkap beberapa arti surat menyurat dalam susunan kata yang dikemukakan oleh para ahli

Pengertian Teamwork

Menurut Consume (2004) Teamwork adalah pertemuan yang berfungsi yang terdiri dari beberapa kelompok Bachtiar (2004) bahwa "Kolaborasi adalah sinergi kualitas beberapa kelompok dalam mencapai tujuan yang ideal. Partisipasi akan menggabungkan kekuatan pemikiran yang akan mendorong pencapaian." dengan kemampuan setara, di mana mereka menyelesaikan secara mandiri dalam menyampaikan pekerjaan dalam satu asosiasi. Arti dari kerjasama adalah berkumpulnya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dan tujuan itu akan lebih mudah dicapai dengan bekerja dalam kelompok daripada melakukannya seorang diri.

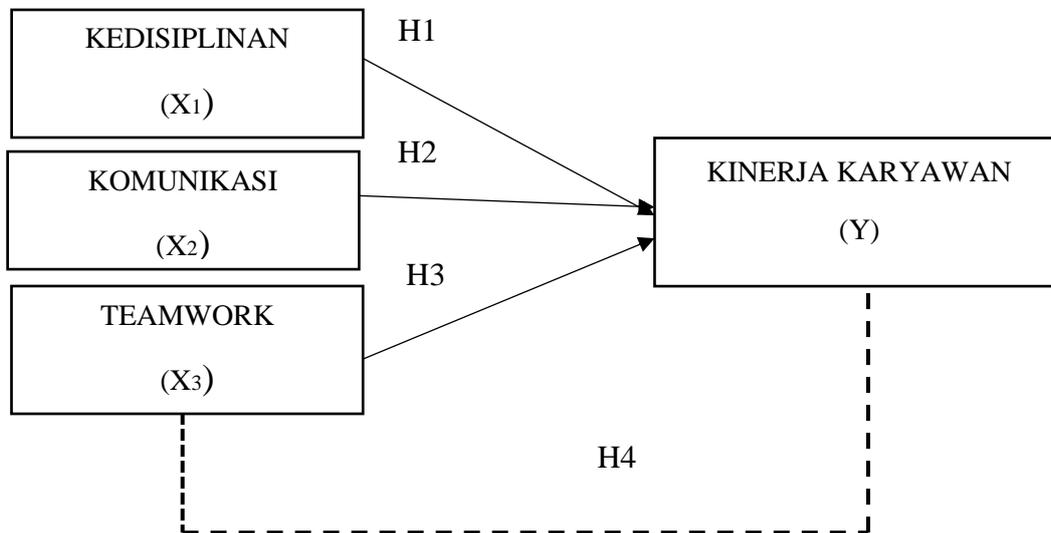
Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam hal presentasi berkaitan dengan pelaksanaan sebagai suatu benda (thing), maka pengertian kinerja adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu organisasi sesuai dengan keahlian dan kewajibannya masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi secara salah, tidak mengabaikan peraturan dan tidak bergumul dengan etika dan moral (Rivai dan Basri, 2004; Harsuko 2011).

Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini dipergunakan dua variabel penelitian yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) yaitu : kedisiplinan, komunikasi dan teamwork.

Adapun model rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

—————▶: Hubungan Parsial

- - - - - : Hubungan Simultan

2.10 Hipotesis

Berdasarkan landasan tersebut, alasan hipotetis untuk target pemeriksaan dapat dibentuk sebagai berikut:

H1: Diduga Variabel kedisiplinan tidak mempengaruhi eksekusi representatif.

H2: Diduga Variabel komunikasi, tidak mempengaruhi eksekusi representatif.

H3 : Diduga Variabel teamwork, tidak mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

H4 : Diduga Faktor kedisiplinan, komunikasi dan teamwork secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan kinerja karyawan.

III Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif adalah merupakan efek samping dari suatu item bersifat soliter dan setengah jalan. Dengan demikian, mengingat efek samping ini, analisis kuantitatif dapat memutuskan faktor-faktor yang akan diperiksa. Strategi eksplorasi tergantung pada cara berpikir positivisme, digunakan untuk menganalisis populasi atau pengujian tertentu, metode pemeriksaan pada umumnya dilakukan secara serampangan, pemilihan informasi menggunakan instrumen penelitian, pemeriksaan informasi kuantitatif/terukur sepenuhnya bertujuan untuk menguji spekulasi yang telah diterapkan.

Mencermati permasalahan dan tujuan eksplorasi yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini berupaya mendapatkan data secara menyeluruh dan menyeluruh tentang hubungan antara disiplin, korespondensi dan kerjasama dalam pelaksanaan pekerja di PT Lintas Kumala Abadi, penulis mencoba metodologi kuantitatif, dalam penelitian ini dapat dimaklumi terlepas dari ada tidaknya hubungan antara disiplin, surat menyurat, kerjasama pada pameran perwakilan PT Lintas Kumala Abadi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Margono, (2004) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT Lintas Kumala Abadi.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” Sugiyono (2019:127). Teknik pengambilan sampel yang dipakai oleh peneliti adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Oleh sebab itu peneliti mengambil teknik purposive sampling dengan menetapkan beberapa pertimbangan yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dari PT. Lintas Kumala Abadi.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a. Variabel Independen (X)

1. Kedisiplinan (X1)
2. Komunikasi (X2)
3. Teamwork (X3)

b. Variabel Dependen (Y)

Yaitu Kinerja Karyawan

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

a. Indikator Kedisiplinan

Menurut singodimejo dalam Edy Sutrisno(2011) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Ketaatan
3. Tanggungjawab kerja
4. Melaksanakan Tugas dan kewajiban

b. Indikator komunikasi

Menurut Arni Muhammad (2009) untuk mengukur variabel komunikasi, digunakan indikator indikator sebagai berikut :

1. Keterbukaan
2. Kepercayaan pada pesan tulisan
3. Pesan yang berlebihan dari atasan

c. Indikator Teamwork

1. Mau bekerjasama
2. Mengungkapkan harapan yang positif

3. Menghargai masukan
4. Memberikan dorongan
5. Membangun semangat kelompok

d. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah batasan. Kinerja karyawan juga dapat dikemukakan pada bagian variabel variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian. Penggambaran kinerja karyawan dapat kita nilai dari data karakteristik responden perlu dilakukan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang bagaimana keadaan responden penelitian kita, sehingga diperlukan untuk melihat data hasil pengukuran variabel variabel yang diteliti.

Beberapa indikator dari kinerja karyawan menurut S.P Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014) yaitu :

1. Kesetiaan
2. Kejujuran
3. Kreativitas
4. Kepemimpinan
5. Tanggung jawab

3.4 Metode pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Teknik Wawancara, Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data melalui teknik wawancara pada berbagai pihak yang terkait dengan permasalahan ini.
2. Teknik pengamatan/Observasi, Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data melalui pengamatan dilakukan oleh penulis melalui pengamatan langsung pada bagaimana disiplin, motivasi, dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Teknik Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2013) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan

harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Maka penulis mengambil teknik pengumpulan data melalui pencatatan secara langsung pada dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Data-data yang diperlukan seperti :

- a. Gambaran Umum Instansi;
- b. Visi dan Misi Instansi.

3.5 Jenis Data

1. Data Primer;

Menurut Sugiyono (1999), sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya melalui wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer yaitu data mentah yang perlu diolah lagi. Adapun pada penelitian ini penulis memiliki data primer berupa kuesioner sebagai data jawaban dari responden dan perlu diolah lagi.

2. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan sumber penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data ini digunakan untuk melengkapi data primer dan juga berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan, literatur serta sumber-sumber lain yang mendukung, misalnya internet dan majalah pelabuhan.

3.6 Uji Validitas dan Realibilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, Sugiyono, (2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r_{tabel} dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen

penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

3.6.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2011). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali dalam syafrizal, 2011).

3.7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas;

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic, Ghozali, (2011).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas;

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, Ghozali (2011). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinieritas (multiko).

Ghazali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- a. $H_0 : VIF > 10$, terdapat multikolinieritas;
- b. $H_1 : VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas.

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghazali, (2011).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2011).

3.8 Regresi Linier berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

| | |
|-----------------------------|---|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| a | = Koefisien konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = Koefisien regresi |
| X ₁ | = Kedisiplinan |
| X ₂ | = Komunikasi |
| X ₃ | = Teamwork |
| e | = Estimasi <i>error</i> dari masing-masing variabel |

3.9 Uji F dan Uji T

(Uji Statistik F pada dasarnya adalah menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2009).

H₀ : Artinya ada pengaruh terhadap variabel Disiplin, Komunikasi, dan Teamwork terhadap kinerja Karyawan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

H₁ : Tidak ada pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, dan Teamwork terhadap Karyawan

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel secara individual dalam menerangkan variabel dependen, (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: Kedisiplinan (X₁), Komunikasi (X₂), Teamwork (X₃), secara parsial terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka konseptual, penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam empat hipotesis penelitian sebagai berikut :

Disiplin (X₁)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan

H₁ : Terdapat pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan

Motivasi (X₂)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara Komunikasi dengan kinerja karyawan

H₁ : Terdapat pengaruh antara Komunikasi dengan kinerja karyawan

Evaluasi Kerja (X₃)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara Teamwork dengan kinerja karyawan

H₁ : Terdapat pengaruh antara Teamwork dengan kinerja karyawan

a. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase(%) | Nilai R^2 kecil |
|---------------|---------------|--------|---------------|----------------------|
| 1 | Laki-laki | 16 | 53% | |
| 2 | Perempuan | 14 | 47% | |
| Jumlah | | 30 | 100% | |

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak penulis menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

IV Hasil dan Pembahasan

Aktivitas Perusahaan

PT. Lintas Kumala Abadi perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang melayani jasa pelayaran antar pulau di Indonesia. Dan memberikan ketepatan layanan kepada konsumen baik dinilai dari segi waktu, tujuan dan biaya.

Karakteristik Responden Penelitian

Didalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada sebuah perusahaan jasa pelayaran yaitu PT. Lintas Kumala Abadi dengan responden karyawan sebanyak 30 responden. Setiap responden memiliki karakteristik yang digunakan didalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendapatan dan Pendidikan terakhir. Berikut adalah hasil kuesioner yang sudah disebarkan.

1. Jenis Kelamin Responden

Responden didalam penelitian ini dikumpulkan berdasarkan laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi yang jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase(%) |
|---------------|---------------|--------|---------------|
| 1 | Laki-laki | 16 | 53% |
| 2 | Perempuan | 14 | 47% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel yang ada diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki pada PT. Lintas Kumala Abadi berjumlah 16 karyawan atau 53%. Sedangkan karyawan sisanya yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 karyawan atau 47%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. lintas kumala abadi masih banyak karyawan laki-laki sedikit disbanding dengan karyawan perempuan.

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase(%) |
|---------------|---------------|--------|---------------|
| 1 | <20 Tahun | 0 | 0% |
| 2 | 21-29 Tahun | 24 | 80% |
| 3 | 30-39 Tahun | 3 | 10% |
| 4 | 40-49 Tahun | 3 | 10% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

2. Usia Responden

Dalam penelitian ini, responden juga dikumpulkan berdasarkan usianya. Untuk mengetahui proporsi usia yang jelas bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Usia Responden

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel yang ada di atas, menunjukkan bahwa didalam penelitian ini karyawan PT. Lintas Kumala Abadi tidak ada yang berusia <20 tahun sedangkan usia 21-29 tahun ada 24 karyawan dengan prosentase 80%, usia 30-39 tahun ada 3 karyawan dengan prosentase 10% dan usia 40-49 tahun ada 3 karyawan dengan prosentase 10%, di dalam penelitian ini bisa

disimpulkan bahwa usia responden pada PT. Lintas Kumala Abadi lebih banyak pada usia 21-29 tahun yang merupakan prosentase terbesar.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Didalam penelitian ini, jawaban dari responden juga dikumpulkan berdasarkan Pendidikan terakhir. Untuk mengetahui proporsi pendidikan terakhir dengan jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.4.3 Pendidikan Terakhir Responden

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Prosentase(%) |
|---------------|---------------------|--------|---------------|
| 1 | SMA/SMK | 10 | 33% |
| 2 | Diploma | 8 | 27% |
| 3 | S1/S2/S3 | 12 | 40% |
| 4 | Lainnya | 0 | 0% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah pendidikan sarjana sebanyak 12 responden dengan prosentase 40%, lalu pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 responden dengan prosentase 33% dan yang terakhir adalah pendidikan diploma dengan jumlah responden 8 dengan prosentase 27%. Dan bisa disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Lintas Kumala Abadi mayoritas sarjana.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Distribusi frekuensi penelitian.pada responden terhadap variabel kedisiplinan (X1).
Pada penelitian ini variabel kompensasi (X1) ini terdapat 6 pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian kuesioner yang diberikan kepada responden terhadap variabel kedisiplinan (X1) sebagai berikut :

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi yang nilai *alpha* sebanyak sebanyak 5% (*level of significance*) membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree off freedom* (df) = n-2. Hasil r hitung > r tabel = valid (nilai r positif). Hasil r hitung < r tabel = tidak valid. Berikut dibawah ini adalah hasil uji validitas yang dilakukan :

1. Hasil uji Validitas variabel Kedisiplinan (X1)

Tabel 4.8 Hasil uji Validitas variabel Kedisiplinan (X1)

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|--------------------|------------|-------------|------------|------------|
| KEDISIPLINAN X1 | 1 | 0,697 | 0,306 | Valid |
| | 2 | 0,862 | 0,306 | Valid |
| | 3 | 0,840 | 0,306 | Valid |
| | 4 | 0,564 | 0,306 | Valid |
| | 5 | 0,654 | 0,306 | Valid |
| | 6 | 0,582 | 0,306 | Valid |

Sumber : pengolahan data dengan SPSS 26

Bisa dilihat hasil dari tabel diatas variabel Kedisiplinan terdapat 6 pertanyaan Kolerasi pada setiap pernyataan mempunyai korelasi rhitung lebih besar dari pada r tabel sehingga berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa pada semua pernyataan pada variabel kedisiplinan bisa dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai penelitian.

2. Hasil uji Validitas variabel Komunikasi (X2)

Tabel 4.8 Hasil uji Validitas variabel Komunikasi (X2)

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-------------|------------|-------------|------------|------------|
| KOMMUNIKASI | 1 | 0,560 | 0,306 | Valid |
| | 2 | 0,647 | 0,306 | Valid |
| | 3 | 0,546 | 0,306 | Valid |
| | 4 | 0,604 | 0,306 | Valid |
| | 5 | 0,819 | 0,306 | Valid |

Bisa dilihat hasil dari tabel diatas variabel Komunikasi terdapat 5 pertanyaan Kolerasi pada setiap pernyataan mempunyai korelasi rhitung lebih besar dari pada r tabel sehingga berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa pada semua pernyataan pada variabel komunikasi bisa dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai penelitian.

3. Hasil uji validitas Variabel Teamwork (X3)

Tabel 4.9 Hasil uji validitas Variabel Teamwork (X3)

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------|-------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| TEAMWORK | 1 | 0,877 | 0,306 | Valid |
| | 2 | 0,761 | 0,306 | Valid |
| | 3 | 0,671 | 0,306 | Valid |
| | 4 | 0,822 | 0,306 | Valid |
| | 5 | 0,704 | 0,306 | Valid |
| | 6 | 0,727 | 0,306 | Valid |
| | 7 | 0,678 | 0,306 | Valid |
| | 8 | 0,451 | 0,306 | Valid |

Sumber : pengolahan data dengan SPSS 26

Bisa dilihat hasil dari tabel diatas variabel teamwork terdapat 8 pertanyaan Kolerasi pada setiap pernyataan mempunyai korelasi rhitung lebih besar dari pada r tabel sehingga berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa pada semua pernyataan pada variabel teamwork bisa dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai penelitian

4. Hasil uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Hasil uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| KINERJA KARYAWAN | 1 | 0,608 | 0,306 | Valid |
| | 2 | 0,715 | 0,306 | Valid |
| | 3 | 0,700 | 0,306 | Valid |
| | 4 | 0,743 | 0,306 | Valid |
| | 5 | 0,745 | 0,306 | Valid |
| | 6 | 0,779 | 0,306 | Valid |

Sumber : pengolahan data dengan SPSS 26

Bisa dilihat hasil dari tabel diatas variabel teamwork terdapat 8 pertanyaan Kolerasi pada setiap pernyataan mempunyai korelasi rhitung lebih besar dari pada r tabel sehingga berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa pada semua pernyataan pada variabel teamwork bisa dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai penelitian.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

Hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini adalah pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T (Parsial) untuk variabel Kedisiplinan dengan nilai T_{hitung} sebesar 0,589 dengan nilai signifikan sebesar 0,561 lebih besar dari 0,05, dan koefisien regresi sebesar 0,105 yang artinya kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

Hipotesis kedua (H2) Berdasarkan hasil dari pengujian uji t atau parsial, diketahui bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). hal ini bisa dibuktikan dengan nilai t_{hitung} terhitung 2.418 lebih besar dari t tabel 2.059, dengan nilai signifikansi 0.023 lebih kecil dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel komunikasi (X2) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

3. Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

Hipotesis ketiga (H3) Berdasarkan hasil pengujian uji t atau parsial, diketahui bahwa variabel Teamwork (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2.792 lebih besar dari t tabel 2.059, dengan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel Teamwork (X3) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

V Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah diolah dan dianalisis oleh peneliti terkait “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Paa PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya”. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan faktor utama meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya.
2. Variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu 0,023 dengan hal itu hipotesis yang menyebutkan bahwa diduga bisa berpengaruh secara parsial bagi disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi terbukti kebenarannya dan dapat diterima.
3. Variabel Teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 yaitu, 0,010 dengan hal itu hipotesis yang menyebutkan bahwa diduga bisa berpengaruh secara parsial bagi disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan dilakukan peneliti diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti kepada PT. Lintas Kumala Abadi sebagai berikut:

Bagi PT. Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya

1. Perusahaan PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya diharapkan dapat meningkatkan faktor kedisiplinan karyawannya seperti mengatur peraturan di kantor agar karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan kinerja karyawan di perusahaan kembali meningkat.
2. Diharapkan kepada suruh karyawan untuk lebih intens untuk menjalin komunikasi antar sesama karyawan sehingga kesulitan kesulitan dalam bekerja dan diatasi dengan komunikasi yang baik sesama karyawan.
3. Diharapkan karyawan selalu menjalin teamwork antara sesama karyawan hal ini agar visi misi dan tujuan dapat tercapai dengan sempurna dan pekerjaan lebih efisien.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa digunakan dengan baik untuk kemajuan bidang akademisi dan diharapkan menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. A.A 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- An Experiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Aris suherman dan Ondi Saondi (2010) Etika Profesi Keguruan Bandung: PT Refika Aditama
- Arni, Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Barnawi dan Arifin, M. (2012). Etika dan Profesi Kependidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Bandung: Alfabeta
- Bernardin, H. John and Russel, E.A. 1993. Human Resource Management, Bandung: Alfabeta
- Bungin, Burhan. 2011. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Devito, Joseph A. 2011. Komunikasi Antar Manusia. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Esterberg, Kristin G. (2002). Qualitative Methods In Social Research. New York: Mc Graw Hill. Sebagaimana dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”, CV. Alfabeta, Bandung 2013, hlm 231
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harold D. Lasswell 2009 Structure an Function of Communication in Society dalam. Wilbur Schramm.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Margono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Marwansyah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke- 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009
- Sarwono. 2011. Psikologi Remaja. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi