

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Kris Cargo Bahtera**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Kris Cargo Bahtera**

Dunia Perdagangan tidak terlepas dari bidang transportasi baik darat, laut maupun udara. Dengan semakin berkembangnya transaksi perdagangan khususnya di wilayah Indonesia Timur, maka semakin meningkat pula kebutuhan di bidang transportasi. Berawal dari hal inilah perusahaan berdiri untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berawal pada tahun 2009, PT Kris Lines didirikan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang dengan rute Surabaya-Flores. Kemudian pada tahun 2012 PT Mentari Pagi Indonesia didirikan sebagai anak perusahaan dari PT Kris Lines yang bergerak di bidang bongkar muat kargo dan warehousing yang berpusat di Reo, Flores. Pada tahun 2014, PT Kris Cargo Bahtera berdiri dengan tujuan menambah frekuensi pengiriman barang curah (LCL) ataupun Full Container (FCL), baik perseorangan maupun perusahaan, dan terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penambahan service rute tujuan yang berfokus di Indonesia Timur – Flores, Kupang, Ambon, Sulawesi, dan Alor.

PT Kris Cargo Bahtera merupakan perusahaan dengan layanan jasa pengiriman Containership, baik Dry container maupun Reefer container. Berafiliasi dengan PT Meratus Line di pulau Reo dan Pelabuhan Ende, semua kegiatan bongkar muat di depo serta melaksanakan dooring ke customer (*door to door service*). Berikut adalah beberapa perusahaan yang bekerjasama dengan PT KRIS CARGO BAHTERA: PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Kaltim, PT Semen Tonasa, PT Indofood, PT ISM Bogasari Flour, PT Wing Surya, PT Japfa Comfeed, PT Charoen Phokpand, PT Wonokoyo, PT Sierad Produce, PT Dua Kelinci, PT Siantar Top, PT Unimos, PT Inbisco Niagatama Semesta, Orang Tua “Group”, dll.

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT. Kris Cargo Bahtera

PT Kris Cargo Bahtera memiliki sebuah visi dan misi dalam mencapai tujuan utama dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Visi

Memberikan Pengalaman yang terbaik dari semua aspek pengiriman baik dari segi tarif, keamanan, kecepatan dan juga after sales services dengan meningkatkan kualitas customer service kami.

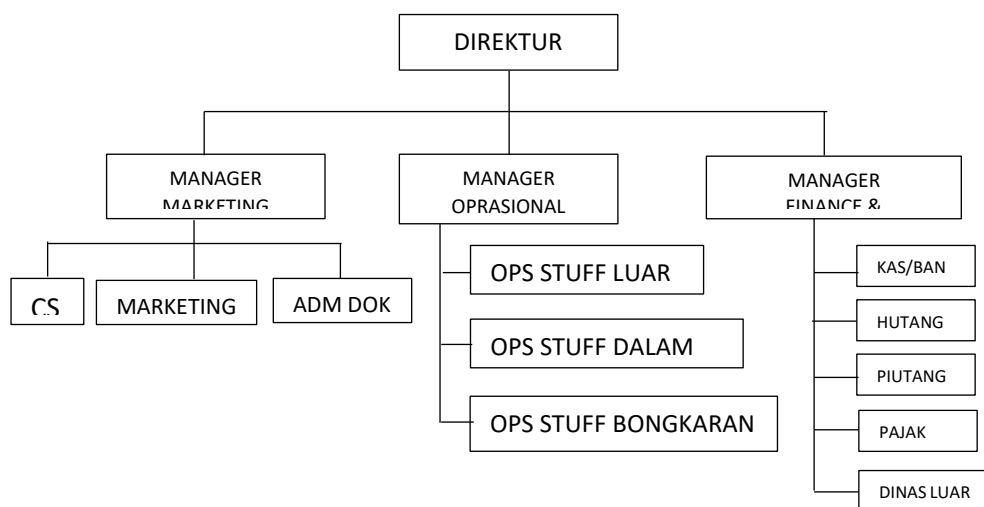
##### 2. Misi

Menjadi mitra pengiriman handal untuk barang curah (LCL) & full (FCL) perseorangan maupun perusahaan dan bukan hanya menghubungkan wilayah Indonesia Timur melainkan seluruh Archipelago Indonesia.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Wewenang

##### 1) Struktur Organisasi

Menurut Hasibuan (2011), struktu organisasi adalah gambaran yang menggambarkan jenis organisasi, tugas departemen organisasi dan jenis wewenang, bidang dan hubungan tenaga kerja, garis komando dan tanggung jawab, cakupan kontrol, dan sistem manajemen organisasi. Adapun struktur organisasi PT Kris Cargo Bahtera yang akan dijelaskan sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Sumber: PT Kris Cargo Bahtera 2023

## 2) Tugas dan Wewenang

### a. Direktur

- 1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi
- 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur
- 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi
- 4) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan institusi

### b. Manager Marketing

- 1) *Tugas perencanaan*: Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan, Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing, Melakukan perencanaan analisis analisi pasar, Melakukan perencanaan Tindakan antisipasi dalam menghadapi penurunan order, Menyusun perencanaan arah kebijakan pemasaran, Melakukan identifikasi dan meramalkan peluang pasar, Merencanakan pengembangan jaringan pemasaran.
- 2) *Tugas Pelaksanaan*: Memimpin seluruh departemen marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin, Menciptakan menumbuhkan dan memelihara Kerjasama yang baik dengan konsumen, Merumuskan target penjualan, Merumuskan standard harga jual dengan koordinasi Bersama Direktur Operasional serta Departemen terkait, Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan, Mengesahkan prosedur dan instruksi Kerja di Departemen Marketing,

Melakukan pengendalian terhadap rencana-rencana yang sudah disusun untuk menjamin bahwa sasaran yang ditetapkan dapat terwujud misalnya: volume penjualan dan tingkat keuntungan, Melakukan Langkah antisipatif dalam menghadapi penurunan order, Memberikan persetujuan kredit pelanggan dalam batas-batas yang wajar, Melakukan demarketing jika terjadi overload produksi, Melakukan Analisa perilaku pasar/konsumen sebagai dasar dalam menentukan kebijakan pemasaran, Melakukan analisis peraturan pemerintah berkenaan dengan tata niaga kertas sebagai dasar dalam menentukan kebijakan pemasaran, Melakukan penilaian karya kepada Kepala Bagian Marketing, Memantau potensi bawahan untuk dilakukan pembinaan sehingga menjadi lebih baik, Melakukan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh atasan sehubungan dengan fungsi di Departemen Marketing.

- 3) *Tugas Pengawasan*: Melakukan pengawasan efisiensi dan efektivitas strategi pemasaran yang telah ditetapkan, Melakukan pengawasan efisiensi dan efektivitas kegiatan kerja di Departemen Marketing.

**c. Manager Operasional**

- 1) Mengelola dan mengarahkan tim operasi untuk mencapai target bisnis.
- 2) Membantu untuk mengembangkan atau memperbarui prosedur operasi standar untuk semua kegiatan operasional bisnis.
- 3) Membangun hubungan yang kuat dengan menangani masalah dan keluhan pelanggan secara tepat waktu.
- 4) Memberikan penilaian karyawan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tinjauan kerja.

- 5) Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada staf.
- 6) Membantu mengembangkan anggaran operasional dan modal.
- 7) Memantau dan mengendalikan pengeluaran sesuai anggaran yang dialokasikan.
- 8) Membantu dan mewawancarai, merekrut dan melatih kandidat.
- 9) Mengelola penugasan kerja dan alokasi untuk staf.
- 10) Meninjau kinerja dan memberikan umpan balik kinerja kepada staf.
- 11) Menyimpan dokumentasi yang akurat dan jelas untuk prosedur dan kegiatan operasional.
- 12) Bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.
- 13) Memastikan tim mengikuti prosedur operasi standar untuk semua fungsi operasional.
- 14) Melakukan pertemuan rutin dengan tim untuk membahas tentang masalah-masalah, pembaruan, dll.
- 15) Mendukung resiko operasional dan proses audit untuk tujuan pemeliharaan preventif.

**d. Manager Finance & Accounting**

- 1) Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- 3) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (cashflow), terutama pengelolaan piutang

dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan Kesehatan kondisi keuangan.

- 4) Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- 5) Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan system dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
- 6) Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan Analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.
- 7) Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

#### **4.1.4 Aktivitas Perusahaan**

Kegiatan utama dari perusahaan PT. Kris Cargo Bahtera meliputi:

1. Melayani jasa pengiriman (EMKL) barang / container ataupun curah dengan metode: *Port to Port, Port to Door, Door to Port, Door to Door*.
2. Mengambil Container kosong di Depo Container, mengantarnya ke Gudang *shipper/exportir* untuk dimuat barang, lalu mengantarnya ke tempat penumpukan Petikemas di Pelabuhan.
3. Mengurus *Custom Clearance*.

4. Membuat Penagihan atau Invoice pelunasan untuk pengambilan *Delivery Order*.
5. Membayar biaya *handling*, *freight* dan biaya yang berhubungan dengan pengiriman.

#### 4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 60 karyawan PT. Kris Cargo Bahtera, dapat ditarik beberapa gambaran mengenai ciri-ciri responden yang dianalisis, termasuk usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai profil responden sebagai subjek penelitian. Berikut ini merupakan gambaran karakteristik responden:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	21 s/d 30 Tahun	36	60%
2	31 s/d 40 Tahun	20	33%
3	41 s/d 50 Tahun	4	7%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan kelompok usia, terlihat bahwa responden yang berusia antara 21 hingga 30 tahun berjumlah 36 orang, mencapai 60% dari total. Sementara itu, kelompok usia 31 hingga 40 tahun diwakili oleh 20 orang, atau sekitar 33%, dan kelompok usia 41 hingga 50 tahun diwakili oleh 4 orang, atau sekitar 7%. Sebagai hasil keseluruhan, dapat disarikan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok usia 21 hingga 30 tahun.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	19	32%
2	Perempuan	41	68%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2023)

Dari informasi yang diambil dari data responden, dapat diamati bahwa ciri-ciri berdasarkan jenis kelamin mengindikasikan bahwa terdapat 19 orang atau 32% dari responden yang berjenis kelamin laki-laki, sementara jumlah responden perempuan sebanyak 41 orang atau 68%. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah perempuan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SLTA	16	26%
2	Diploma III	8	13%
3	S1	32	53%
4	S2	4	8%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa terdapat 16 responden yang tingkat pendidikan SMA/SLTA yaitu sebesar 26%, 8 responden yang tingkat pendidikan yaitu Diploma III sebesar 13%, 32 responden yang tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 53%, dan 4 responden yang tingkat pendidikan S2 yaitu sebesar 8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden tingkat pendidikan adalah S1.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	19	32%
2	6-10 Tahun	31	51%
3	> 10 Tahun	10	17%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (2023)



Berdasarkan hasil data responden yang diperoleh, karakteristik berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa terdapat 19 responden dengan lama bekerja < 5 Tahun yaitu sebesar 32%, 31 responden dengan lama bekerja yaitu 6-10 Tahun sebesar 51%, dan 10 responden dengan lama bekerja > 10 Tahun yaitu sebesar 17%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang sudah lama bekerja adalah 6-10 Tahun.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 60 karyawan PT Kris Cargo Bahtera untuk mengetahui hubungan kedisiplinan, komunikasi dan Kerjasama terhadap kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 60 responden, sebagai berikut:

#### 1. Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel

##### Kedisiplinan (X1)

Dalam penelitian ini terdapat 5 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel kedisiplinan (X<sub>1</sub>). Hasil penelitian responden terhadap variabel kedisiplinan (X<sub>1</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan (X1)**

Pernyataan	Skala Nilai										Total	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0%	1	2%	7	12%	23	38%	29	48%	<b>60</b>	100%
X1.2	1	2%	0	0%	1	2%	34	57%	24	40%	<b>60</b>	100%
X1.3	0	0%	1	2%	2	3%	30	50%	27	45%	<b>60</b>	100%
X1.4	0	0%	0	0%	9	15%	30	50%	21	35%	<b>60</b>	100%
X1.5	0	0%	1	2%	6	10%	26	43%	27	45%	<b>60</b>	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.5 diatas terlihat tanggapan 60 responden terhadap variabel kedisiplinan (X1) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab, diperoleh untuk pernyataan

X<sub>1.1</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 atau sebesar 48%, setuju sebanyak 23 atau sebesar 38%, netral sebanyak 7 atau sebesar 12%, tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% untuk pernyataan X<sub>1.2</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 40%, setuju sebanyak 34 atau sebesar 57%, netral sebanyak 1 atau sebesar 2%, sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% untuk pernyataan X<sub>1.3</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 45%, setuju sebanyak 30 atau sebesar 50%, netral sebanyak 2 atau sebesar 3%, tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% untuk pernyataan X<sub>1.4</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau sebesar 35%, setuju sebanyak 30 atau sebesar 50%, netral sebanyak 9 atau sebesar 15%, untuk pernyataan X<sub>1.5</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 45%, setuju sebanyak 26 atau sebesar 43%, netral sebanyak 6 atau sebesar 10%, tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2%.

## 2. Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)

Dalam penelitian ini terdapat 5 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel komunikasi (X<sub>2</sub>). Hasil penelitian responden terhadap variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	Skala Nilai										Total	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0%	0	0%	5	8%	34	57%	21	35%	<b>60</b>	100%
X2.2	0	0%	2	3%	8	13%	24	40%	26	43%	<b>60</b>	100%
X2.3	0	0%	3	5%	17	28%	23	38%	17	28%	<b>60</b>	100%
X2.4	0	0%	0	0%	9	15%	24	40%	27	45%	<b>60</b>	100%
X2.5	0	0%	1	2%	7	12%	21	35%	31	52%	<b>60</b>	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.6 diatas terlihat tanggapan 60 responden terhadap variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab, diperoleh untuk pernyataan X<sub>2.1</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau sebesar 35%,

setuju sebanyak 34 atau sebesar 57%, netral sebanyak 5 atau sebesar 8%, untuk pernyataan  $X_{2.2}$  responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 atau sebesar 43%, setuju sebanyak 24 atau sebesar 40%, netral sebanyak 8 atau sebesar 13%, sangat tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 3% untuk pernyataan  $X_{2.3}$  responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 atau sebesar 28%, setuju sebanyak 23 atau sebesar 38%, netral sebanyak 17 atau sebesar 28%, tidak setuju sebanyak 3 atau sebesar 5% untuk pernyataan  $X_{2.4}$  responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 45%, setuju sebanyak 24 atau sebesar 40%, netral sebanyak 9 atau sebesar 15%, untuk pernyataan  $X_{2.5}$  responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 atau sebesar 52%, setuju sebanyak 21 atau sebesar 35%, netral sebanyak 7 atau sebesar 12%, tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2%.

### 3. Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Kerjasama (X)

Dalam penelitian ini terdapat 4 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel kerjasama ( $X_3$ ). Hasil penelitian responden terhadap variabel kerjasama ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel kerjasama (X3)**

Pernyataan	Skala Nilai										Total	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0%	3	5%	8	13%	34	57%	15	25%	<b>60</b>	100%
X3.2	0	0%	1	2%	6	10%	24	40%	29	48%	<b>60</b>	100%
X3.3	0	0%	8	13%	12	20%	19	32%	21	35%	<b>60</b>	100%
X3.4	0	0%	1	2%	4	7%	19	32%	36	60%	<b>60</b>	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.7 diatas terlihat tanggapan 60 responden terhadap variabel kerjasama ( $X_3$ ) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab, diperoleh untuk pernyataan  $X_{3.1}$  responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 atau sebesar 25%, setuju sebanyak 34 atau sebesar 57%, netral sebanyak 8 atau sebesar 13%, tidak setuju sebanyak 3 atau sebesar 5%, untuk pernyataan  $X_{3.2}$  responden yang menjawab sangat

setuju sebanyak 29 atau sebesar 48%, setuju sebanyak 24 atau sebesar 40%, netral sebanyak 6 atau sebesar 10%, tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% untuk pernyataan X<sub>3.3</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau sebesar 35%, setuju sebanyak 19 atau sebesar 32%, netral sebanyak 12 atau sebesar 20%, tidak setuju sebanyak 8 atau sebesar 13% untuk pernyataan X<sub>3.4</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 atau sebesar 60%, setuju sebanyak 19 atau sebesar 32%, netral sebanyak 12 atau sebesar 20%, tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2%.

#### 4. Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini terdapat 9 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel kinerja karyawan (Y)**

Pernyataan	Skala Nilai										Total	
	STS		TS		N		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	1	2%	1	2%	8	13%	21	35%	29	48%	<b>60</b>	100%
Y.2	1	2%	0	0%	8	13%	28	47%	23	38%	<b>60</b>	100%
Y.3	1	2%	0	0%	10	17%	19	32%	30	50%	<b>60</b>	100%
Y.4	1	2%	2	3%	13	22%	23	38%	21	35%	<b>60</b>	100%
Y.5	1	2%	2	3%	4	7%	29	48%	24	40%	<b>60</b>	100%
Y.6	0	0%	12	20%	16	27%	20	33%	12	20%	<b>60</b>	100%
Y.7	1	2%	1	2%	4	7%	28	47%	26	43%	<b>60</b>	100%
Y.8	1	2%	0	0%	4	7%	20	33%	35	58%	<b>60</b>	100%
Y.9	1	2%	1	2%	11	18%	22	37%	25	42%	<b>60</b>	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.8 diatas terlihat tanggapan 60 responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagian besar menjawab sangat setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab, diperoleh untuk pernyataan Y<sub>1</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 48%, setuju sebanyak 21 atau sebesar 35%, netral sebanyak 8 atau sebesar 13%, tidak setuju

sebanyak 1 atau sebesar 2%, sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2%, untuk pernyataan Y<sub>2</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 atau sebesar 38%, setuju sebanyak 28 atau sebesar 47%, netral sebanyak 8 atau sebesar 13%, sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% untuk pernyataan Y<sub>3</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 50%, setuju sebanyak 19 atau sebesar 32%, netral sebanyak 19 atau sebesar 17%, sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% untuk pernyataan Y<sub>4</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau sebesar 35%, setuju sebanyak 23 atau sebesar 38%, netral sebanyak 12 atau sebesar 22%, tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 3% sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2%, untuk pernyataan Y<sub>5</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 40%, setuju sebanyak 29 atau sebesar 48%, netral sebanyak 4 atau sebesar 7%, tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 3% sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% untuk pernyataan Y<sub>6</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 atau sebesar 20%, setuju sebanyak 20 atau sebesar 33%, netral sebanyak 16 atau sebesar 27%, tidak setuju sebanyak 12 atau sebesar 20% untuk pernyataan Y<sub>7</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 atau sebesar 43%, setuju sebanyak 28 atau sebesar 47%, netral sebanyak 4 atau sebesar 7%, tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2%, untuk pernyataan Y<sub>8</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 atau sebesar 58%, setuju sebanyak 20 atau sebesar 33%, netral sebanyak 4 atau sebesar 7%, sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2%, untuk pernyataan Y<sub>9</sub> responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 atau sebesar 42%, setuju sebanyak 22 atau sebesar 37%, netral sebanyak 11 atau sebesar 18%, tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2% sangat tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2%.

#### **4.4 Teknik Analisis Data**

Dalam rangka penelitian ini, sejumlah 60 responden telah menerima kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Data yang berhasil terkumpul akan diarahkan melalui serangkaian uji menggunakan perangkat lunak SPSS 29 untuk

memastikan keakuratannya. Tahap pertama melibatkan analisis angket, yang mencakup penilaian validitas dan reliabilitas. Tahap kedua adalah pengujian terhadap asumsi klasik, mencakup pemeriksaan normalitas data, multikolinearitas, heteroskedasitas, serta linearitas. Langkah berikutnya melibatkan analisis regresi linier berganda, diikuti oleh pengujian hipotesis dalam tahap ketiga, di mana uji F akan mengukur dampak keseluruhan secara simultan, dan uji T akan memeriksa dampak parsial secara terpisah. Tahap keempat adalah evaluasi koefisien determinasi berganda. Hasil dari rangkaian pengujian ini dapat diringkas sebagai berikut:

#### 4.4.1 Uji validitas

Uji validitas diperlukan guna mengukur apakah kuesioner itu valid atau tidak. Dapat dilakukan dengan korelasi antara skor tiap pertanyaan dengan skor total variabel, bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dimana  $df = n - 2$  untuk signifikan 5%.  $n =$  jumlah sampel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki korelasi positif maka dikatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )

Berdasarkan pengolahan data maka uji validitas variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,713	0,254	Valid
X1.2	0,648	0,254	Valid
X1.3	0,766	0,254	Valid
X1.4	0,710	0,254	Valid
X1.5	0,736	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Variabel kedisiplinan dirancang dengan mengandung 5 pernyataan terpisah. Dalam hal ini, setiap pernyataan menunjukkan korelasi pada nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Karena hal

ini, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kedisiplinan dapat dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini.

## 2. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan pengolahan data maka uji validitas variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,524	0,254	Valid
X2.2	0,779	0,254	Valid
X2.3	0,693	0,254	Valid
X2.4	0,768	0,254	Valid
X2.5	0,727	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Variabel komunikasi dirancang dengan mengandung 5 pernyataan terpisah. Dalam hal ini, setiap pernyataan menunjukkan korelasi pada nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Karena hal ini, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel komunikasi dapat dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini.

## 3. Uji Validitas Variabel Kerjasama (X<sub>3</sub>)

Berdasarkan pengolahan data maka uji validitas variabel kerjasama (X<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kerjasama (X<sub>3</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,804	0,254	Valid
X3.2	0,697	0,254	Valid
X3.3	0,754	0,254	Valid
X3.4	0,596	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Variabel kerjasama dirancang dengan mengandung 4 pernyataan terpisah. Dalam hal ini, setiap pernyataan menunjukkan korelasi pada nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Karena hal ini, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kerjasama dapat dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini.

#### 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data maka uji validitas variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,816	0,254	Valid
Y.2	0,849	0,254	Valid
Y.3	0,767	0,254	Valid
Y.4	0,777	0,254	Valid
Y.5	0,790	0,254	Valid
Y.6	0,653	0,254	Valid
Y.7	0,818	0,254	Valid
Y.8	0,721	0,254	Valid
Y.9	0,739	0,254	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Variabel kinerja karyawan dirancang dengan mengandung 9 pernyataan terpisah. Dalam hal ini, setiap pernyataan menunjukkan korelasi pada nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Karena hal ini, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Keandalan dan kepercayaan suatu kuesioner dapat diukur berdasarkan sejauh mana tanggapan seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, untuk mengukur hal tersebut,



akan dilakukan uji reliabilitas dengan memanfaatkan alat bantu statistik Cronbach's alpha yang terdapat dalam perangkat lunak SPSS. Standar yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$ , sesuai dengan pedoman yang diajukan oleh (Ghozali dalam Syafrizal, 2011). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kedisiplinan ( $X_1$ )	0,758	0,6	Reliabel
Komunikasi ( $X_2$ )	0,740	0,6	Reliabel
Kerjasama ( $X_3$ )	0,670	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,911	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) Kerjasama ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan data telah Reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

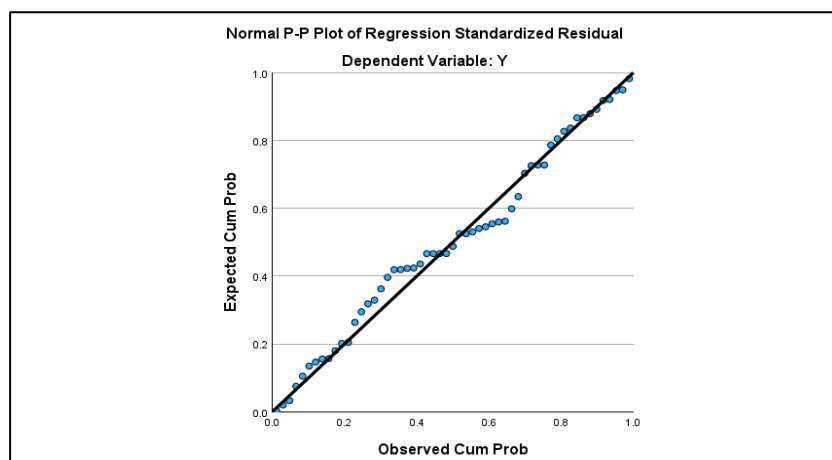
#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas berperan dalam menguji apakah distribusi regresi ini bersifat independen atau terikat dan apakah residualnya memiliki distribusi yang sesuai. Kriteria yang baik bagi bentuk regresi adalah memiliki distribusi yang sesuai atau mendekati distribusi yang sesuai. Uji-T dan uji-F juga mempertimbangkan apakah nilai-nilai residual telah dinormalisasi, sehingga bisa diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasilnya dianggap normal dan signifikan jika nilainya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018).

Uji normalitas merupakan pengujian untuk menilai apakah faktor gangguan (error terms) memiliki distribusi normal atau tidak. Diketahui bahwa faktor gangguan ini diasumsikan mengikuti distribusi normal, yang memungkinkan untuk melakukan uji t (parsial). Dalam konteks menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Keputusan diambil berdasarkan pola distribusi data terhadap garis diagonal pada plot tersebut. Jika data melewati diagonal atau tidak sejajar dengannya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data berada dekat garis diagonal atau sejajar dengannya, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas, seperti yang terlihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dari grafik menunjukkan bahwa titik-titik data pada sumbu diagonal tidak berjarak jauh dari garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Penting untuk diingat bahwa interpretasi grafik uji normalitas dapat menyesatkan jika tidak digunakan dengan hati-hati. Visualisasi data dapat terlihat normal, tetapi belum tentu normal secara statistik, dan sebaliknya.



**Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Selain penggunaan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya adalah penggunaan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil K-S memiliki nilai  $p > 0,05$  maka *unstandardized residual* dapat dikatakan normal. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardi zed Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42020652
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.089
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.302
	99% Lower Confidence Bound	.290
	Interval Upper Bound	.314
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Dari informasi yang tertera pada Tabel 4.14 di atas, terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov mencapai 0,091 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200. Hal ini mengindikasikan bahwa model

regresi memiliki distribusi yang normal, karena nilai signifikansinya melebihi batas 0,05.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan erat antara variabel-variabel independen dalam model regresi, yakni kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama. Deteksi Multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *Tolerance* memiliki nilai  $< 0,1$  atau  $VIF > 10$ , maka terjadi Multikolinearitas. Sebaliknya,  $Tolerance > 0,1$  atau  $Variance Inflation Factor$  (VIF)  $< 10$ . Maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.486	2.186		1.137	.261		
Kedisiplinan	.880	.107	.499	8.227	<,001	.648	1.544
Komunikasi	.464	.103	.268	4.513	<,001	.677	1.478
Kerjasama	.696	.121	.361	5.761	<,001	.609	1.642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

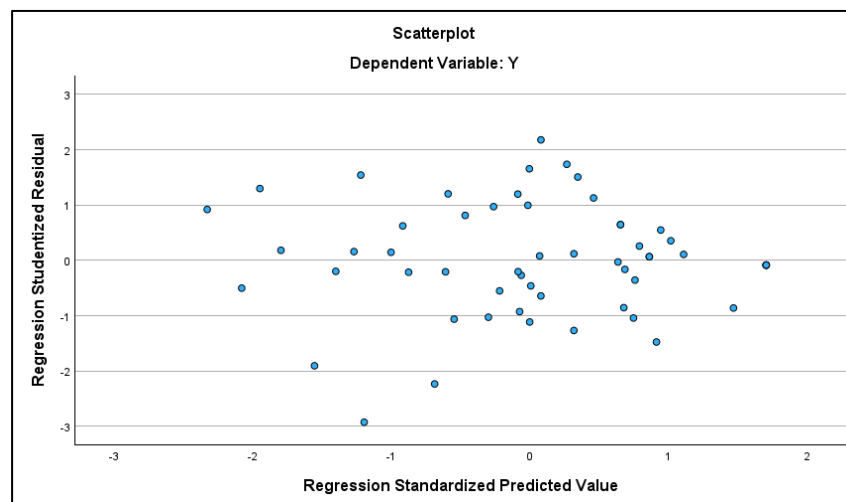
Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, nilai tolerance semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami multikolinearitas antar variabel independen.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat variasi yang signifikan yang berbeda dalam nilai-nilai variabel independen, yaitu kedisiplinan, komunikasi, dan

kerjasama, dalam kerangka model regresi. Masalah heterokedastisitas dalam penelitian ini dianalisis melalui penggunaan scatterplot, yaitu dengan menggambarkan prediktor-prediktor yang telah dinormalisasi terhadap residual yang telah dinormalisasi dari model tersebut. Jika pola tidak terlihat jelas dan titik-titik tersebar acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas. Berikut hasil scatterplot yang diperoleh dari output SPSS.



**Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas**

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Gambar 4.3 dalam laporan menunjukkan hasil dari uji heterokedastisitas. Dalam gambar tersebut, scatterplot tidak menunjukkan pola yang teratur, dan titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, mengindikasikan bahwa tidak ada tanda-tanda atau tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4. Uji Linearitas**

Uji linearitas dimanfaatkan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel terikat dan variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Apabila nilai signifikansi pada pengujian Deviation from Linearity  $> 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa

hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Berdasarkan hasil uji linearitas pada output tabel “ANOVA Table” di bawah (Tabel 4.16), diketahui bahwa nilai sig.  $0,255 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.16 Uji Linearitas Kedisiplinan**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kedisiplinan	Between Groups	(Combined)	664.660	9	73.851	14.429	<,001
		Linearity	610.308	1	610.308	119.241	<,001
		Deviation from Linearity	54.351	8	6.794	1.327	.255
	Within Groups		230.322	45	5.118		
	Total		894.982	59			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

**Tabel 4.17 Uji Linearitas Komunikasi**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	558.959	9	62.107	8.317	<,001
		Linearity	431.110	1	431.110	57.734	<,001
		Deviation from Linearity	127.849	8	15.981	2.140	.051
	Within Groups		336.023	45	7.467		
	Total		894.982	59			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada output tabel “ANOVA Table” di atas (Tabel 4.17), diketahui bahwa nilai sig.  $0,051 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel komunikasi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4.18 Uji Linearitas Kerjasama**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kerjasama	Between Groups	(Combined)	463.909	8	57.989	6.188	<,001
		Linearity	385.633	1	385.633	41.151	<,001
		Deviation from Linearity	78.276	7	11.182	1.193	.326
	Within Groups		431.073	46	9.371		
	Total		894.982	59			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada output tabel “ANOVA Table” di bawah (Tabel 4.18), diketahui bahwa nilai sig.  $0,326 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel kerjasama ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur sejauh mana keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil dari analisis regresi menggunakan perangkat lunak SPSS menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.486	2.186		1.137	.261		
Kedisiplinan	.880	.107	.499	8.227	<,001	.648	1.544
Komunikasi	.464	.103	.268	4.513	<,001	.677	1.478
Kerjasama	.696	.121	.361	5.761	<,001	.609	1.642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,486 + 0,880 X_1 + 0,464 X_2 + 0,696 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$X_1$  : Kedisiplinan

$\beta_1$  : Koefisien regresi variabel Kedisiplinan

$X_2$  : Komunikasi

$\beta_2$  : Koefisien regresi variabel Komunikasi

$X_3$  : Kerjasama

$B_3$  : Koefisien regresi variabel Kerjasama

$Y$  : Kinerja Karyawan

$\varepsilon$  : Estimasi eror dari masing-masing variabel

Dari hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan sebuah persamaan yang mengindikasikan bahwa ketiga koefisien regresi untuk variabel independen ( $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ ) memiliki arah positif (+). Ini menggambarkan bahwa jika tingkat kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama meningkat, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Implikasi dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:



1. Ketika nilai variabel yang mencakup kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama memiliki nilai nol, kinerja karyawan tetap akan berada pada angka 2,486. Hal ini disebabkan oleh nilai konstanta yang menetapkan angka tersebut.
2. Dengan nilai koefisien kedisiplinan ( $X_1$ ) sebesar 0,880 menandakan bahwa kedisiplinan ( $X_1$ ) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,880.
3. Dengan nilai koefisien komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,464, dapat disimpulkan bahwa komunikasi ( $X_2$ ) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,464.
4. Dengan nilai koefisien kerjasama ( $X_3$ ) memiliki nilai sebesar 0,696, yang menunjukkan bahwa faktor kerjasama ( $X_3$ ) meningkat 1% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,696.

#### **4.4.5 Uji Hipotesis**

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi adalah kedisiplinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan kerjasama ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

##### **1. Uji T (Parsial)**

Uji T ini dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X$ ) secara parsial mempunyai ikatan yang signifikan dengan variabel terikat ( $Y$ ).

Tabel 4.21 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.486	2.186		1.137	.261		
Kedisiplinan	.880	.107	.499	8.227	<,001	.648	1.544
Komunikasi	.464	.103	.268	4.513	<,001	.677	1.478
Kerjasama	.696	.121	.361	5.761	<,001	.609	1.642

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

a. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel kedisiplinan ( $X_1$ ):

1)  $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Atau

$H_0$ : Variabel independen Kedisiplinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

$H_1$ : Variabel independen Kedisiplinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

2) Jika nilai signifikansi variabel independen Kedisiplinan ( $X_1$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. jika nilai t sig > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

3)  $T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$

$$= 0,05/2 ; 60 - 3 - 1$$

$$= 0,025; 56$$

$$= 2,003$$

Berdasarkan Tabel 4.20 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 8,227 dengan tingkat signifikansi adalah 0,001. Karena  $8,227 > 2,003$  dan  $0,001 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Kedisiplinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

b. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel komunikasi ( $X_2$ ):

$$1) H_0 = 0$$

$$H_2 \neq 0$$

Atau

$H_0$ : Variabel independen Komunikasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

$H_2$ : Variabel independen Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

2) Jika nilai signifikansi variabel independen Komunikasi ( $X_2$ ) pada uji  $t$   $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. jika nilai  $t$   $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$3) T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

$$= 0,05/2 ; 60 - 3 - 1$$

$$= 0,025; 56$$

$$= 2,003$$

Berdasarkan Tabel 4.20 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Komunikasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,513 dengan tingkat

signifikansi adalah 0,001. Karena  $4,513 > 2,003$  dan  $0,001 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

c. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel kerjasama ( $X_3$ ):

$$1) H_0 = 0$$

$$H_3 \neq 0$$

Atau

$H_0$ : Variabel independen Kerjasama ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

$H_3$ : Variabel independen Kerjasama ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

2) Jika nilai signifikansi variabel independen Kerjasama ( $X_3$ ) pada uji t  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. jika nilai t  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} 3) T_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2; n - k - 1) \\ &= 0,05/2; 60 - 3 - 1 \\ &= 0,025; 56 \\ &= 2,003 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.20 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel Kerjasama ( $X_3$ ) adalah sebesar 5,761 dengan tingkat signifikansi adalah 0,001. Karena  $5,761 > 2,003$  dan  $0,001 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Kerjasama (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis 1,2 dan 3

Variabel	Persamaan				Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t hitung	t tabel	Sig.	
Kedisiplinan (X <sub>1</sub> )	0,880	8,227	2,003	<,001	Diterima
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,464	4,513	2,003	<,001	Diterima
Kerjasama (X <sub>3</sub> )	0,696	5,761	2,003	<,001	Diterima
<i>R Square</i>	0,878				
<i>Adj R Square</i>	0,871				
F		122,690	2,76	<,001	Diterima

Sumber: data primer diolah, (2023)

Hipotesa pertama:

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai koefisien  $\beta_1$  sebesar 0,880. Dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 8,227 sedangkan t-tabel sebesar 2,003. Jika t-hitung  $>$  t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hipotesa kedua:

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,464. Dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 4,513 sedangkan t-tabel sebesar 2,003. Jika t-hitung  $>$  t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hipotesa ketiga:

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai koefisien  $\beta_1$  sebesar 0,696. Dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kerjasama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 5,761 sedangkan t-tabel sebesar 2,003. Jika t-hitung  $>$  t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

## **2. Uji F (Simultan)**

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen secara keseluruhan, yaitu kedisiplinan (X1), komunikasi (X2), dan kerjasama (X3), memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.22 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	786.065	3	262.022	122.690	<,001 <sup>b</sup>
Residual	108.917	56	2.136		
Total	894.982	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kerjasama, Komunikasi, Kedisiplinan					

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

a. Perumusan hipotesis untuk uji f (simultan):

$$1) H_0 = 0$$

$$H_4 \neq 0$$

Atau

$H_0$ : Variabel independen Kedisiplinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Kerjasama ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

$H_4$ : Variabel independen Kedisiplinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Kerjasama ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

2) Jika nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05 atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara simultan X terhadap Y. Jika nilai sig > 0,05 atau  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y.

$$3) F_{tabel} = k; n - k - 1$$

$$= 3; 60 - 3 - 1$$

$$= 3; 56$$

$$= 2,76$$

Berdasarkan Tabel 4.21 analisis uji ANOVA atau F adalah besarnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar 122.690 dengan tingkat signifikansi adalah 0,001.

Karena  $122.690 > 2,76$  dan  $0,001 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Kedisiplinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Kerjasama ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

#### 4.4.6 Uji Koefisiensi Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Model uji digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini. Serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan  $R^2$ . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.23 Hasil Perhitungan Uji koefisien R dan  $R^2$**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.871	1.461
a. Predictors: (Constant), Kerjasama, Komunikasi, Kedisiplinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Dari output "Model Summary" pada Tabel 4.23 di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,937, mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara variabel kinerja karyawan dengan variabel kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama. Bukti kuatnya korelasi ini juga tercermin dalam perhitungan adjusted R Square yang mencapai 0,871, atau setara dengan 87,1%. Angka ini mengungkapkan bahwa sekitar 87,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan, komunikasi, dan



kerjasama. Sementara sisanya, sebesar 12,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

#### 4.4.7 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel yang Berpengaruh Dominan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang memiliki pengaruh paling dominan ditentukan oleh nilai-nilai beta yang paling tinggi. Berikut adalah hasil uji beta dari seluruh variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.24 Nilai Koefisien Beta**

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)
Kedisiplinan ( $X_1$ )	0,499
Komunikasi ( $X_2$ )	0,268
Kerjasama ( $X_3$ )	0,361

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Dari Tabel 4.24 di atas, dapat diamati bahwa variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) memiliki nilai beta sebesar 0,499. Ini mengindikasikan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah Kedisiplinan ( $X_1$ ).

#### 4.5 Pembahasan

Setelah menilai model secara keseluruhan dan menguji hubungan antar variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) komunikasi ( $X_2$ ) dan kerjasama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), tahap selanjutnya adalah pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

##### 1. Hubungan kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Kris Cargo Bahtera menunjukkan dampak kedisiplinan pada peningkatan kinerja karyawan, kedisiplinan membantu meningkatkan efisiensi, mengurangi ketidakpastian, dan

memastikan pekerjaan diselesaikan tepat waktu. Dengan adanya kedisiplinan, karyawan cenderung lebih fokus, terorganisir, dan lebih mampu mengelola waktu mereka dengan baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Contoh kasus yang terjadi adalah Seorang karyawan yang selalu tiba tepat waktu di kantor setiap hari, dengan rencana kerja yang teratur dan jelas. Ia mengalokasikan waktu dengan bijak untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, dan secara konsisten mengikuti jadwal yang telah ditentukan. Kedisiplinannya dalam mengelola waktu membantu dia tetap fokus pada pekerjaannya tanpa terganggu oleh hal-hal lain yang tidak relevan. Karena kedisiplinannya dapat menyelesaikan proyek-proyeknya sesuai tenggat waktu dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi.

Hasil dari penelitian ini juga mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antara faktor Kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 8,227, yang jauh melebihi nilai t tabel 2,003, pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini juga diperkuat seperti pada penelitian Vince Evita (2022), Kedisiplinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI. Artinya disiplin kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan yang diberikan tugas oleh atasan, serta menciptakan disiplin kerja yang positif diantara karyawan.

## **2. Hubungan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Kris Cargo Bahtera menunjukkan dampak komunikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Melalui transparansi informasi yang jelas dan terbuka tentang tujuan dan ekspektasi organisasi membantu karyawan memahami peran mereka serta umpan balik yang konstruktif melalui komunikasi membantu karyawan memperbaiki kinerjanya. Komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendukung perkembangan kinerja karyawan secara positif.

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komunikasi (X2) dan kinerja karyawan (Y), yang ditandai

dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,513. Nilai ini jauh melebihi nilai kritis  $t$  tabel sebesar 2,003, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Temuan ini menguatkan gagasan bahwa semakin baik komunikasi maka berpotensi meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera. Artinya bahwa hipotesis ke-2 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat di terima. Yang didukung oleh teori Robbins (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Hal ini juga diperkuat seperti pada penelitian Ni Wayan (2021), menunjukkan hasil bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur Denpasar.

### **3. Hubungan kerjasama (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Kris Cargo Bahtera menunjukan dampak kerjasama pada peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama yang efektif antara karyawan memiliki dampak positif yang penting terhadap kinerja mereka. Ini mengarah pada peningkatan efisiensi, kreativitas, dan pertukaran pengetahuan. Semangat kerja dan hubungan interpersonal meningkat, konflik dapat diatasi dengan lebih baik, dan kinerja tim secara keseluruhan meningkat. Kerjasama juga berkontribusi pada pengembangan pribadi dan profesional, mengurangi ketidakpastian, serta menciptakan lingkungan kerja positif dan loyalitas terhadap organisasi. Penting bagi manajemen untuk membangun budaya kerja kolaboratif dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja tim.

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kerjasama (X3) memiliki kaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y), yang tercermin dalam angka  $t$  hitung sebesar 5,761. Angka ini jauh melampaui nilai kritis  $t$  tabel sebesar 2,003, dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa semakin efektif kerjasama dalam tim, semakin meningkat pula kinerja karyawan dan produktivitas pekerjaan yang lebih cepat tercapai. Artinya bahwa hipotesis ke-3 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat di terima. Yang didukung oleh penelitian Robby Wahyu Irdianto (2022), menunjukkan hasil bahwa kerjasama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi.

#### **4. Hubungan kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama terhadap kinerja karyawan (Y)**

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Kris Cargo Bahtera menunjukkan dampak kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama pada peningkatan kinerja karyawan. Pada dasarnya, kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi dalam konteks kinerja karyawan. Kedisiplinan memastikan karyawan beroperasi dengan efisiensi dan tanggung jawab, sementara komunikasi yang baik memfasilitasi pemahaman yang tepat dan respon yang cepat. Kerjasama yang kuat memungkinkan karyawan menggabungkan keahlian mereka untuk mencapai tujuan bersama. Secara bersama-sama, ketiga faktor ini membentuk dasar lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa variabel Kedisiplinan (X1), komunikasi (X2) dan kerjasama (X3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel stres kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$  122,690 lebih besar dari dari  $F_{tabel}$  2.76 dan tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari alpha 0.05. Hal tersebut diperkuat seperti pada penelitian Rahmat Hidayat (2021), secara keseluruhan temuan mendukung hipotesis bahwa disiplin, komunikasi dan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Metalindo Elektronik.