

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI
DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KRIS CARGO BAHTERA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Nuris Shobah
NIM : 19110068
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nuris Shobah
NIM : 19110068
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kris Cargo Bahtera.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.



Penulis,

Nuris Shobah
NIM 19110068

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRIS CARGO BAHTERA

DISUSUN OLEH :

NAMA : NURIS SHOBAH
NIM : 19110068

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal : 21 September 2023

DEWAN PENGUJI

PENGUJI 1 : Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE., MM
NIDN : 0705056701

PENGUJI 2 : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM
NIDN : 0704069201


(.....)


(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA


Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018



LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRIS CARGO BAHTERA

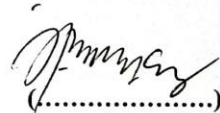
DIAJUKAN OLEH :

NAMA : NURIS SHOBAH
NIM : 19110068

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING


PEMBIMBING : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos, MM
NIDN : 0717057703



Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018



ABSTRAK

NURIS SHOBAH, 19110068

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRIS CARGO BAHTERA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023

Kata Kunci : Kedisiplinan, Komunikasi, Kerjasama dan Kinerja Karyawan

Dalam skripsi yang berjudul, “Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kris Cargo Bahtera” penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama para karyawan PT. Kris Cargo Bahtera.

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan sampel sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

Hasil pada penelitian ini ialah: 1). Variabel kedisiplinan (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan hasil dari t hitung sebesar 8,227 lebih besar dari t tabel sebesar 2,003. 2). Variabel komunikasi (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan hasil dari t hitung sebesar 4,513 lebih besar dari t tabel sebesar 2,003. 3). Variabel kerjasama (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan hasil dari t hitung sebesar 5,761 lebih besar dari t tabel sebesar 2,003. 4). Variabel kedisiplinan (X1), komunikasi (X2) dan kerjasama (X3) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 122,690 lebih besar dari dari Ftabel 2.76. Dari ketiga variabel yang diteliti yaitu kedisiplinan (X1), komunikasi (X2) dan kerjasama (X3). Variabel kedisiplinan (X1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kris Cargo Bahtera.”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang bersangkutan, baik dari pihak Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kelabuhan Surabaya maupun dari pihak PT. Kris Cargo Bahtera. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M, MT selaku Ketua STIA Dan Manajemen Kelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Soedarmanto, SE, MM selaku ketua Program Studi STIA Dan Manajemen Kelabuhan Barunawati Surabaya.
3. Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos, MM selaku Dosen Pembimbing STIA Dan Manajemen Kelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dr. Indriana Kristiawati, SE, MM selaku Dosen Penguji STIA Dan Manajemen Kelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Nur Widyawati, S.SI, SE, M.SM selaku Dosen Penguji STIA Dan Manajemen Kelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Leonard Tedja selaku Direktur PT Kris Cargo Bahtera yang telah menerima peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Ibu Amanda Kusumawidagdo Selaku Manager Finance & Acct yang telah memberikan bimbingan kegiatan penelitian.
8. Ibu Runi selaku Karyawan sekaligus pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam setiap kegiatan penelitian.
9. Kedua Orang Tua, Saudara, serta Sahabat yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moral maupun material.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas segala informasi yang diberikan, dukungan serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk

itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 11 April 2023
Penulis,

NURIS SHOBAH
NIM : 19110068

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Masalah	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kedisiplinan	13
2.2.1 Pengertian Kedisiplinan	13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	14
2.2.3 Indikator-indikator Disiplin	14
2.3 Komunikasi	15
2.3.1 Pengertian Komunikasi	15
2.3.2 Unsur-unsur Komunikasi	16
2.3.3 Hambatan-hambatan Komunikasi	17
2.3.4 Indikator-indikator Komunikasi	18
2.4 Kerjasama	19
2.4.1 Pengertian Kerjasama	19
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama	20
2.4.3 Indikator-indikator Kerjasama	21
2.5 Kinerja Karyawan	21
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23

2.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	26
2.5.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.6 Hubungan Antar Variabel	28
2.7 Penelitian Terdahulu	31
2.8 Kerangka Berpikir.....	33
2.9 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Metode penentuan Sampel	35
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	38
3.5 Jenis Data	40
3.6 Teknik Analisis Data	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum PT. Kris Cargo Bahtera	46
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Kris Cargo Bahtera.....	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	47
4.1.3 Struktur Organisasi dan Wewenang.....	47
4.1.4 Aktivitas Perusahaan.....	51
4.2 Karakteristik Responden Penelitian	52
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.4 Teknik Analisis Data.....	58
4.4.1 Uji validitas	59
4.4.2 Uji Reliabilitas	61
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.4.5 Uji Hipotesis	70
4.4.6 Uji Koefisiensi Determinasi Berganda (R^2).....	77
4.4.7 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel yang Berpengaruh Dominan	78
4.5 Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	xiii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentase Keterlambatan Karyawan PT. Kris Cargo Bahtera	4
Tabel 1.2 Data Penilaian Karyawan PT. Kris Cargo Bahtera	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan	31
Tabel 3.1 Sampel Penilaian	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Variabel Kedisiplinan (X1)	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Variabel Komunikasi (X2)	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Variabel Kerjasama (X3)	56
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)	59
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)	60
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kerjasama (X3)	60
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.16 Uji Linearitas Kedisiplinan	67
Tabel 4.17 Uji Linearitas Komunikasi	67
Tabel 4.18 Uji Linearitas Kerjasama	68
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.20 Hasil Uji T (Parsial)	71
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis 1,2 dan 3	74
Tabel 4.22 Perhitungan Uji F pada Taraf Signifikansi 0,05	76
Tabel 4.23 Hasil Perhitungan Uji Koefisien R dan R ²	77
Tabel 4.24 Nilai Koefisien Beta	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	64
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Tabel Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Olah Data Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 6 Hasil Olah Data Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Hasil Olah Data Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 Hasil Olah Data Uji Hipotesis
- Lampiran 9 Nilai F hitung
- Lampiran 10 Lembar Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus senantiasa mempersiapkan diri untuk mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan yang akan datang. Dengan semakin berkembangnya dunia usaha, persaingan antar pelaku ekonomi menjadi semakin ketat. Agar dapat bersaing, perusahaan harus mampu mengelola usahanya dengan sebaik mungkin pemikiran dan tindakan yang ditujukan untuk meningkatkan pengembangan dan kinerja karyawannya serta memperbaiki segala aspek yang berkaitan dengan operasional perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek dan faktor pendukung yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen kunci yang paling penting dan tidak dapat dipisahkan dari instansi atau organisasi. Sumber daya manusia ini memerlukan pengelolaan yang terpisah dari aset lain yang berbeda karena aset tersebut memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang jika dikelola dengan benar dapat secara aktif mempengaruhi perkembangan perusahaan. Itulah mengapa perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan keterampilan yang handal, loyalitas terhadap perusahaan dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi persyaratan maka akan mempengaruhi kelangsungan usaha perusahaan. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas oleh pegawai selama kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksanaan pekerjaan. Setiap perusahaan atau organisasi selalu mengharapkan karyawan yang baik untuk memberikan kontribusi yang lebih baik pada bisnis dan dapat meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara 2012:9). Artinya perusahaan yang baik harus dapat mengukur kinerja setiap karyawannya karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dan yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin besar pula prestasi kerja itu diperoleh, tanpa implementasi disiplin kerja yang baik akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Disiplin juga membantu melatih karyawan untuk mengamati dan mengendalikan disiplin. Ikuti aturan, prosedur, dan kebijakan saat ini untuk mencapai hasil yang baik (Sinambela 2016:332). Disiplin kerja para pekerja PT. Kris Cargo berbeda-beda, beberapa orang mempunyai disiplin kerja yang tinggi ada juga karyawan dengan disiplin kerja yang kurang baik. Jika disiplin kerja karyawan tidak optimal, karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja akan dapat mempengaruhi karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, serta dapat menurunkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti komunikasi. Komunikasi berperan penting dalam menyatukan kegiatan dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam organisasi. Komunikasi dirancang untuk melancarkan hubungan antar individu dan menyelesaikan semua konflik, masalah atau kesalahpahaman. Meskipun komunikasi itu sendiri bisa mengganggu hubungan atau dapat menyebabkan konflik, masalah dan kesalahpahaman. Oleh karena itu ketika berkomunikasi, individu harus memperhatikan dalam mamilah perantara komunikasi yang efektif dan bijaksana dalam mengirimkan atau memahami pesan/informasi (Wilinny et al., 2019). Melalui komunikasi, memungkinkan karyawan untuk bekerjasama satu sama lain dan meminta instruksi kepada manajer mereka tentang cara melakukan pekerjaan. Hal ini menjadi kendala di PT. Kris Cargo Bahtera, kemampuan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya tidaklah sama mengakibatkan buruknya kerjasama tim antar karyawan.

Kerja sama merupakan kegiatan yang harus kita bangun di antara karyawan, karena dalam suatu organisasi kita pasti memiliki tujuan yang sama. Kerjasama ini merupakan cara yang paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik (Sukma et al., 2018). Ketidaksepakatan muncul antara lain karena tidak adanya

kerja sama yang baik antar karyawan dalam organisasi, tidak menjalankan tanggung jawabnya sehingga menimbulkan masalah bagi karyawan yang lainnya. Karena tidak terpikirkan satu orang dapat menyelesaikan tugas secara keseluruhan dan jika kerjasama maka tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik. Disimpulkan atas dasar bahwa pekerjaan masing-masing pada umumnya ekonomis sehingga sebagian pekerjaan berjalan memenuhi harapan perusahaan.

Menurut hasil penelitian terdahulu Apfia Ferawati (2017), kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terbaru Jufrizen (2021), menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dibuktikan oleh Robby Wahyu Irdianto (2022) yang membuktikan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya telah dilakukan mengenai dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Dimas Okta (2016), komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013) bahwa komunikasi membantu karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya dengan baik, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja ketika berada di bawah standar.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa ada korelasi positif langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian terbaru Ni Wayan (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuahkan hasil karyawan meningkat. Sedangkan menurut penelitian Lustono (2019), komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hartanti Nugrahaningsih (2022), menurutnya hasil uji kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh kelompok lebih baik dari pada kinerja individu dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian Ipan Hilmawan (2020), kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya

perbedaan tersebut muncullah gap hasil penelitian karena adanya perbedaan hasil penelitian.

Dalam dunia bisnis khususnya pelayaran telah banyak didirikan perusahaan jasa pengiriman barang untuk memenuhi kebutuhan jasa pelayaran Indonesia, salah satunya adalah perusahaan ekspedisi yaitu PT. Kris Cargo Bahtera yang merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa ekspedisi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang, PT. Kris Cargo Bahtera bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan barang yang diangkut, mulai dari penerimaan barang hingga penyerahannya kepada penerima. Karyawan yang bekerja di PT. Kris Cargo Bahtera diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Namun pada kenyataannya, ada beberapa kendala indikasi turunya kinerja karyawan pada PT. Kris Cargo Bahtera seperti kurangnya disiplin, sering terjadi miss komunikasi yang mengakibatkan buruknya kerjasama tim antar pekerja. Pemborosan waktu dan menjadi beban yang lebih besar bagi perusahaan. Bisa dilihat dari data yang didapat peneliti pada tabel 1.1 sebagaimana berikut:

Tabel 1.1 Presentase Keterlambatan Karyawan PT. Kris Cargo Bahtera pada bulan Agustus 2022 – Maret 2023

No.	Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Presentase Keterlambatan
1.	Agustus 2022	8	22,85%
2.	September 2022	10	28,57%
3.	Oktober 2022	11	32%
4.	November 2022	12	35%
5.	Desember 2022	9	25,71%
6.	Feb - Maret 2023	9	25,71%

Sumber: Data PT. Kris Cargo Bahtera (2023)

Pada tabel 1.1 merupakan data presentase keterlambatan karyawan PT. Kris Cargo Bahtera bulan Agustus 2022 – Maret 2023. Dari data tersebut pada Bulan Agustus 2022, terdapat 8 karyawan dengan tingkat keterlambatan sebesar 22,85%. Pada bulan September 2022, jumlah karyawan meningkat menjadi 10 karyawan dengan tingkat keterlambatan sebesar 28,57%. Pada bulan Oktober 2022 jumlah

karyawan meningkat menjadi 11 karyawan, dengan tingkat keterlambatan mencapai 32%. Bulan November 2022 melaporkan kenaikan jumlah karyawan menjadi 12 karyawan, dengan tingkat keterlambatan sebesar 35%. Pada bulan Desember 2022, jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 9 karyawan, namun tingkat keterlambatan masih cukup tinggi, yaitu sebesar 25,71%. Bulan Februari hingga Maret 2022 mempertahankan jumlah sebesar 9 karyawan, dengan tingkat keterlambatan yang tetap sebesar 25,71%.

Terdapat variasi tingkat keterlambatan karyawan selama periode Agustus 2022 hingga Maret 2023. Meskipun terjadi fluktuasi, bulan November 2022 mencatat tingkat keterlambatan tertinggi sebesar 35%. Pada bulan-bulan lainnya, tingkat keterlambatan berkisar antara 22,85% hingga 28,57%. Pengumpulan data tambahan diperlukan untuk analisis dan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi keterlambatan karyawan.

Tabel 1.2 Data Penilaian Karyawan PT. Kris Cargo Bahtera pada bulan Agustus 2022 – Maret 2023

No.	Bulan/Tahun	Kategori Penilaian		
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1.	Agustus 2022	14 karyawan	35 karyawan	11 karyawan
2.	September 2022	11 karyawan	40 karyawan	9 karyawan
3.	Oktober 2022	13 karyawan	38 karyawan	9 karyawan
4.	November 2022	25 karyawan	23 karyawan	12 karyawan
5.	Desember 2022	16 karyawan	29 karyawan	15 karyawan
6.	Feb - Maret 2023	31 karyawan	19 karyawan	11 karyawan

Sumber: Data PT. Kris Cargo Bahtera (2023)

Pada tabel 1.2 Dalam rentang waktu Agustus 2022 hingga Maret 2023, PT. Kris Cargo Bahtera melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan mereka setiap bulannya. Evaluasi ini didasarkan pada kategori yang terdiri dari “baik”, “cukup baik”, dan “kurang baik”. Pada bulan Agustus 2022, terdapat 14 karyawan yang mendapatkan penilaian “baik”, 35 karyawan mendapatkan penilaian “cukup baik”, dan 11 karyawan mendapatkan penilaian “kurang baik”. Pada bulan berikutnya,

September 2022, penilaian karyawan tersebut mengalami variasi terdapat 11 karyawan yang mendapatkan penilaian “baik”, 40 karyawan mendapatkan penilaian “cukup baik”, dan 9 karyawan mendapatkan penilaian “kurang baik”. Pada Oktober 2022, terdapat 13 karyawan yang mendapatkan penilaian “baik”, 38 karyawan mendapatkan penilaian “cukup baik”, dan 9 karyawan mendapatkan penilaian “kurang baik”. Pada bulan November 2022, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian “baik” menjadi 25 orang. Namun, jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian “cukup baik” 23 karyawan dan 12 “kurang baik” mengalami penurunan. Pada Desember 2022, terdapat 16 karyawan yang mendapatkan penilaian “baik”, 29 karyawan mendapatkan penilaian “cukup baik”, dan 15 karyawan mendapatkan penilaian “kurang baik”. Sedangkan Pada bulan Februari – Maret 2023, terlihat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian “baik” sebanyak 31 orang, sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian “cukup baik” 19 dan 11 karyawan “kurang baik”.

Data ini memberikan informasi mengenai penilaian karyawan PT. Kris Cargo Bahtera selama rentang waktu yang disebutkan. Evaluasi tersebut dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi, serta untuk mengidentifikasi area di mana karyawan mungkin perlu perhatian lebih dalam pengembangan keterampilan atau peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis skripsi ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kris Cargo Bahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera?

3. Apakah kerjasama secara signifikan memiliki pengaruh yang pada kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera?
4. Apakah kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti mengkhususkan isu yang ada agar tidak terlalu meluas dan bercabang, serta secara bersama-sama lebih mudah dipahami dan menguntungkan proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera dengan melakukan survei dan menyebarkan kuisioner kepada para karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada rumusan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, maka penulis menyusun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Harapannya, penelitian ini akan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak terutama bagi mereka yang terlibat langsung dalam permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama yang berdampak positif bagi perusahaan. Selain itu, penelitian ini bermanfaat sebagai kontribusi dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman berpikir mahasiswa, menambah literatur perpustakaan yang bermanfaat bagi semua pihak, dan mampu menerapkan teori pada bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam hal kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Tata penulisan yang terstruktur adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh peneliti dalam menyusun skripsi. Oleh karena itu, pada bagian awal skripsi disusun elemen-elemen seperti halaman judul, pernyataan, pengesahan, persetujuan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah yang menjadi acuan dan landasan penelitian. Perumusan masalah merupakan fokus arah penelitian. Selain itu, masalah memiliki batasan agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Dan penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang ingin dicapai. Dan sistematika penulisan yang memuat uraian singkat tentang proses penulisan skripsi ini menjadi lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang berkaitan dengan pembahasan penelitian yang didukung oleh temuan penelitian sebelumnya, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Termasuk metode yang digunakan, yaitu. Kuantitatif, populasi dan sampel dan teknis analisis yang digunakan.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang paparan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian terkait dengan variabel yang diteliti dan saran yang diberikan kepada pihak terkait tentang hasil penelitian yang dilakukan di salah satu lokasi penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah ilmu atau metode efektif dan efisien mengukur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan dapat digunakan secara optimal untuk memajukan tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasarkan pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata hanya menjadi aset bisnis. Kajian MSDM menggabungkan berapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Manajemen SDM juga menyangkut perencanaan dan pelaksanaan sistem perencanaan, pembentukan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan perencanaan hubungan industrial yang baik. Manajemen SDM mencakup semua keputusan dan praktik pengelolaan yang secara langsung memengaruhi tenaga kerja.

Menurut (Widodo, 2015:3), yang mengutip Mathis dan Jackson: Manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan ilmu atau sebuah seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Mengutip karya Marihot Tua (Sanyoto, 2015:1), menyatakan bahwa MSDM merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi, mengembangkan dan mempertahankan kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari seperangkat keputusan ketenagakerjaan yang terintegrasi yang memengaruhi kinerja karyawan dan organisasi. Manajemen SDM adalah kegiatan yang dilakukan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia organisasi dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan.

Dengan definisi di atas, menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, manusia dan masyarakat.

Elemen manajemen (*tool of management*), biasa dikenal dengan *market/marketing* atau *pasar*.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana (2018), tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Memberikan panduan kepada manajemen mengenai kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang terampil, termotivasi, dan efisien, yang juga dilengkapi dengan alat yang diperlukan untuk menghadapi perubahan.
2. Melaksanakan serta memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Berperan dalam pengembangan strategi dan keseluruhan perkembangan organisasi, terutama dalam aspek yang berkaitan dengan pengaruh dari aspek SDM.
4. Memberikan dukungan serta kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. Mengatasi berbagai krisis dan situasi sulit yang melibatkan karyawan, agar tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pengatur standar organisasi serta nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi administratif dan operasional. Tugas manajemen ini dapat dikelompokkan menjadi empat bagian berikut:

1. Perencanaan SDM merupakan proses merencanakan tenaga kerja secara efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Ini diwujudkan dalam program

kepegawaian yang mencakup berbagai aspek seperti organisasi, pengawasan, kepemimpinan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja. Program SDM yang solid membantu pencapaian tujuan organisasi dan karyawan.

2. Pengorganisasian melibatkan pengaturan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, serta integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi yang digambarkan dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan adalah usaha mengarahkan seluruh karyawan agar bekerja secara efektif dalam kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu. Pengawasan dilakukan oleh manajer dengan memberikan tugas kepada bawahan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.
4. Pengendalian melibatkan pemantauan terhadap aktivitas karyawan untuk memastikan bahwa mereka mengikuti peraturan perusahaan serta melaksanakan tugas sesuai rencana. Tindakan korektif diambil jika ada penyimpangan atau kesalahan, sementara rencana terus ditingkatkan. Pengawasan karyawan mencakup hal seperti kehadiran, disiplin, perilaku, kerjasama, kinerja, dan pemeliharaan lingkungan kerja.

Dari uraian tersebut menjadi sangat jelas bahwa peran SDM baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat bermanfaat dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia difokuskan pada pengaturan peran manusia dalam mencapai tujuan optimal. Pengelolaan SDM mendapatkan perhatian dari berbagai sektor, baik publik maupun swasta. Melalui seminar, pelatihan, kursus, dan lainnya, pentingnya manajemen SDM ditekankan dalam berbagai perspektif. Misalnya, Moses K. Kiggundu menekankan signifikansi dan pentingnya SDM dari empat perspektif yaitu politik, ekonomi, hukum dan sosio-kultural, administrasi, dan teknologi. Oleh karena itu, SDM memiliki peranan penting dalam organisasi, menjadi kebutuhan dasar setiap

organisasi, dan setiap individu berusaha memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2 Kedisiplinan

2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata dasar “disciple” yang berarti belajar. Disiplin adalah arah pembinaan dan pelatihan seseorang untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Disiplin adalah proses mengembangkan kesadaran seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhan terhadap aturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan terutama digunakan untuk memotivasi karyawan untuk disiplin diri baik secara individu maupun sebagai tim dalam bekerja. Selain itu, disiplin membantu mendidik karyawan untuk mengikuti dan mencintai aturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan, yang mengarah pada kinerja yang baik. Kegagalan untuk memahami aturan, prosedur, dan kebijakan saat ini adalah penyebab paling umum dari pelanggaran disipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal ini adalah bahwa manajer harus memberikan program orientasi kepada karyawan baru pada hari pertama mereka bekerja, karena jika aturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan. Maka tidak dapat mengandalkan karyawan berperilaku baik dan operasi normal.

Disiplin berarti bertindak dibawah pengawasan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah dari beberapa karyawan. Singkatnya, disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi lebih lanjut dan menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu terhadap suatu kelompok. Selain itu, disiplin bertujuan untuk melindungi perilaku yang baik dengan memunculkan respon yang diinginkan (Sutrisno, 2014:86). Berdasarkan pandangan (Handoko 2014:208) disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keteraturan adalah ciri utama dari suatu organisasi dan disiplin adalah salah satu cara menjaga ketertiban itu. Disiplin bertujuan untuk

mengatasi kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh kecerobohan, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin juga bertujuan untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidakpatuhan yang disebabkan oleh kesalahpahaman (Sutrisno, 2014:87).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan sangat penting bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Jika setiap karyawan dalam perusahaan memiliki sikap disiplin kerja maka akan memajukan perusahaan. Karena setiap karyawan yang disiplin dalam bekerja mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada di perusahaan, sekalipun tidak melakukan pekerjaan secara keseluruhan dengan sempurna tetapi, dalam jangka waktu panjang karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja dalam perusahaan atau tidak. Menurut Sutrisno (2014:86), faktor-faktor tersebut adalah:

1. Jumlah kompensasi
2. Kontrol dari pimpinan
3. Acuan kepemimpinan dalam organisasi
4. Peraturan khusus yang harus diikuti
5. Pimpinan menentang dalam mengambil tindakan
6. Perhatian yang tidak memadai kepada karyawan
7. Menciptakan kebiasaan yang mendukung kedisiplinan

2.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Disiplin tenaga kerja berdasarkan pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) terdapat lima indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran; level yang paling penting, disiplin kerja para pekerja umumnya kurang baik dapat tercermin dari kebiasaan pekerja yang sering terlambat kerja

2. Ketaatan terhadap aturan kerja; salah satu bentuk kepatuhan pegawai kepada peraturan kerja dan selalu mengikuti prosedur yang benar dikantor
3. Menaati standar tenaga kerja; mengetahui seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya
4. Memiliki perilaku kewaspadaan, teliti, dan peduli yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien
5. Etos kerja; salah satu bentuk kedisiplinan pegawai tersebut

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi yakni sarana penyampaian pesan dari pengirim ke penerima dengan harapan pesan tersebut akan ditafsirkan dan diterima sedemikian rupa sehingga tercipta saling pengertian. Dengan umpan balik sehingga kedua belah pihak memahami apa yang dikatakan. Proses komunikasi dapat berlanjut hingga kedua belah pihak memahami topik yang dibicarakan (Toha&Darmanto, 2016:64). Berdasarkan pandangan (Lawasi&Triatmanto, 2017:50) komunikasi adalah sebuah media kirim catatan, yang status atau metode pengirimannya dapat diubah. Memahami pentingnya pesan dan merumuskan catatan transisi secara lisan atau tidak lisan. Jika makna pesan tersebut tidak diterima dengan baik maka tidak akan ada komentar dari penerima pesan. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menghindari kesalahan komunikasi antara pengirim dan penerima pesan. Sedangkan menurut (Wasman, 2018:21) komunikasi adalah sarana yang efektif mengungkapkan atau memberikan informasi kepada pihak ketiga. Feedback diterima ketika penerima memahami makna pesan yang disampaikan kepada pengirim. Dengan komunikasi yang baik, maka pesan yang dimaksud dapat tersampaikan kepada penerima dan penerima pesan akan mendapat tanggapan.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai transmisi pesan dimana pertukaran pendapat, perasaan,

pemikiran dan saran terjadi antara dua orang atau lebih untuk mencapai saling pengertian dengan menggunakan sarana komunikasi yang umum melalui isyarat verbal, tertulis atau non-verbal.

2.3.2 Unsur-unsur Komunikasi

Unsur-unsur komunikasi adalah hal-hal yang harus ada agar komunikasi dapat berjalan dengan lancar. Komunikasi untuk menyampaikan pesan ini terdiri dari beberapa langkah (Toha&Darmanto, 2016:66), secara singkat antara lain:

1. Seorang komunikator (sender); berusaha berkomunikasi dengan orang lain mengirimkan pesan dan informasi kepada orang yang dituju. Misalnya, seorang karyawan atau manajer suatu organisasi.
2. Penyandian (encoding); digunakan untuk memproses pesan dalam format yang dioptimalkan untuk transmisi data atau pesan informasi. Itu bisa dalam bentuk tanda atau simbol.
3. Pesan (message); informasi yang ditransmisikan komunikator kepada komunikan. Dalam bentuk kata-kata, pidato atau tulisan.
4. Media/saluran (channel); media atau alat yang menjadi transmisi pengirim dan penerima.
5. Penerima; orang yang menerima informasi. Penerima melakukan proses interpretasi berdasarkan pesan atau informasi yang diterima.
6. Penafsiran (decoding); proses memahami simbol atau bahasa. Simbol yang dimaksud adalah simbol grafis atau huruf yang menggabungkan simbol dengan bunyi bahasa dan variasi yang dilakukan oleh penerima pesan dari pengirim pesan.
7. Umpan Balik; respon atau tanggapan komunikator terhadap informasi yang diterima oleh komunikator.
8. Gangguan (noise); segala sesuatu yang mengganggu kelancaran komunikasi. Setiap dimensi komunikasi memiliki gangguan.

2.3.3 Hambatan-Hambatan Komunikasi

Ada dua faktor penting dalam melaksanakan komunikasi yang efektif. Pertama, komunikator harus menyampaikan informasi dengan jelas dan harus dipahami oleh komunikan. Kedua, komunikan harus memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang hubungan pesan dan mampu menginterpretasikannya. Sangat penting untuk mengetahui hambatan dan menghindarinya saat berkomunikasi.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) ada tiga hambatan komunikasi, antara lain: Hambatan pribadi adalah karakteristik pribadi yang menghalangi komunikasi. Ada sembilan hambatan pribadi umum yang mengarah pada kesalahan informasi.

1. Kemampuan berkomunikasi yang bervariasi secara efektif; mereka memiliki kemampuan menggunakan gerakan tubuh dan kosa kata, berkomunikasi secara ringkas dan memiliki keahlian untuk membuat orang lain tertarik untuk berkomunikasi dengan kita.
2. Variasi pengolahan dan interpretasi data; seseorang dapat mempengaruhi interpretasi tanggapan yang berbeda dengan apa yang mereka dengar dan lihat.
3. Variasi dalam kepercayaan antarpribadi; komunikasi biasanya menjadi bumerang ketika orang lain tidak yakin apa yang kita sampaikan. Tidak fokus pada informasi apa yang ingin disampaikan dan rendahnya kepercayaan terhadap pesan membuat orang introvert.
4. Stereotip dan Asumsi; stereotip adalah penyederhanaan yang berlebihan dari kelompok tertentu. Ini adalah perilaku buruk karena dapat mengganggu dan mengurangi pesan yang mereka sampaikan.
5. Ego besar; ego dapat menyebabkan perselisihan dan mempengaruhi bagaimana kita bersikap terhadap orang lain.
6. Kurangnya pendengaran; tidak mau berkomunikasi dengan orang lain jika merasa orang atau pesan yang disampaikan tidak penting, membuat komunikan tidak mau mendengarkan komunikator.

7. Kecenderungan mengkritik informasi orang lain; setiap orang memiliki sifat untuk menilai informasi secara subjektif berdasarkan peristiwa yang dialaminya. Apalagi jika seseorang memiliki intuisi yang kuat tentang hal itu.
8. Ketidakmampuan untuk mendengarkan menurut definisi; seseorang harus mendengarkan dengan pengertian; ini dapat mempengaruhi keakuratan transmisi data
9. Komunikasi nonverbal; komunikasi verbal yang tidak dilengkapi dengan komunikasi nonverbal dapat mempengaruhi makna dan ketepatan pesan yang disampaikan.

Hambatan fisik: Suara, waktu, ruang, dan lainnya. Jika kita berbicara di tempat yang sangat keras sehingga kita tidak dapat mendengar apa yang dikatakan orang lain, itu adalah penghalang fisik. Bentuk bangunan yang mengganggu juga merupakan penghalang fisik. Perbedaan waktu daerah, media yang rusak juga termasuk hambatan fisik.

Hambatan semantis: arti kata-kata semantis adalah ilmu tentang makna kata. Hambatan semantis biasanya ada dalam organisasi dengan budaya yang berbeda dan bersifat internasional. Keanekaragaman budaya ini menyebabkan perbedaan persepsi, kebiasaan dan perilaku antar anggota, yang membuat saling pengertian menjadi sulit.

2.3.4 Indikator-indikator Komunikasi

Berdasarkan Sutardji (2016: 10-11), ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman; kesanggupan untuk memahami pesan seakurat yang dimaksudkan komunikator. Tujuan komunikasi adalah timbulnya saling pengertian dan untuk mencapai tujuan tersebut, komunikator maupun komunikan harus memahami fungsi masing-masing. Seorang komunikator harus tahu bagaimana menyampaikan pesan yang dapat diterima komunikan.

2. Sukacita; jika proses komunikasi selain transfer informasi yang berhasil, juga dapat terjadi dalam suasana yang menyenangkan antara keduanya. Suasana santai dan menyenangkan lebih menyenangkan di dalam komunikasi dari pada suasana tegang. Karena komunikasi fleksibel dalam suasana seperti itu kesannya menarik akan muncul.
3. Efek pada sikap; tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. jika berkomunikasi dengan orang lain, kemudian perilaku berubah dalam hal ini dapat dikatakan bahwa komunikasi yang berlangsung efektif dan jika tidak terjadi perubahan sikap seseorang, maka komunikasi selesai tidak efektif.
4. Hubungan yang lebih baik; hal ini terkait dengan proses komunikasi yang efektif untuk meningkatkan derajat hubungan manusia. Seringkali, ketika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, kecocokan, hubungan itu muncul secara alami ikat dengan baik
5. Tindakan; komunikasi efektif ketika keduanya saat berkomunikasi ada perubahan dalam tindakan atas komunikator dan komunikan.

2.4 Kerja Sama

2.4.1 Pengertian Kerja Sama

Kerjasama menyatukan kekuatan ide yang mengarah pada kesuksesan. Atau dengan kata lain kolaborasi adalah sinergi kekuatan beberapa orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Bachtiar, 2016). Berdasarkan pendapat (Lawasi&Triatmanto 2017:51) teamwork adalah sekelompok dua orang atau lebih yang saling terkait dan terkoordinasi dalam kegiatan dan usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Tim dapat meningkatkan kerja antar anggota sehingga tujuan organisasi tercapai. Pekerjaan lebih mudah dilakukan dengan berkomunikasi dan saling melengkapi. Berdasarkan pandangan (Panggiki et al., 2017:3019) kerja tim adalah sekelompok orang dengan keterampilan berbeda yang diorganisir untuk bekerjasama dengan manajemen. Manajer dapat membentuk tim ahli yang berbeda untuk mempermudah pekerjaan. Teamwork merupakan

kemahiran anggota tim untuk bekerjasama secara bersama, berinteraksi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu samalain, serta membangun kepercayaan guna mencapai kerjasama yang terkoordinasi. Koordinasi yang teratur antar anggota tim menjadikan tim lebih efektif. Sementara pandangan (Hamiruddin et al., 2019:142) kerja tim adalah sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan dapat lebih mudah mencapai tujuan bersama dari pada sendirian. Dari pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah suatu komunitas orang-orang untuk bekerjasama mengelolasetiap prestasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama

Menurut Robbins (2012:41), terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kerja sama yang efektif dalam kelompok, salah satunya adalah

1. Adanya Rasa Saling Percaya

Saling percaya harus dibangun dalam kelompok untuk menghindari kepentingan pribadi atau individu yang dapat menimbulkan konflik. Ketika rasa saling percaya dan pengertian antara masing-masing kelompok mendasi satu kesatuan, kerjasama kelompok akan meningkat dan berkembang,

2. Saling Terbuka

Keterbukaan condong pada penataan sikap dalam diri seseorang, dengan sikap keterbukaan ini ditujukan sejauh mana orang lain dapat mengetahui sesuatu tentang dirinya dan /atau sebaliknya. Sikap keterbukaan ini juga membutuhkan sikap yang positif dan dewasa dari setiap orang yang terlibat, baik dalam pemikiran maupun tindakan.

3. Realisasi Diri

Perwujudan diri adalah bentuk dari semua kebutuhan yang paling diinginkan. Dengan realisasi diri seseorang berharap bahwa keberadaannya akan terlihat dan dikenali di lingkungannya. Karena dalam kebutuhan ini

setiap individu memiliki peran yang berhubungan dengan dirinya dan dalam hal kecerdasan, pekerjaan, keterampilan, dll.

4. Saling Keterkaitan

Saling keterkaitan dipengaruhi oleh adanya hubungan antar individu. Untuk mengembangkan interdependensi ini secara utuh perlu dijaga hubungan yang lebih harmonis, baik dan dewasa. Karena dalam sebuah kelompok saling keterkaitan itu diperlukan.

2.4.3 Indikator-Indikator Kerjasama

Berdasarkan pendapat (Hamiruddin et al., 2019:142) kerjasama memiliki 4 indikator yaitu:

1. Fokus pada tujuan; tim berfokus pada tujuan yang ditetapkan untuk organisasi.
2. Saling Memotivasi; memotivasi diperlukan agar anggota bekerja lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kolaborasi; anggota tim menciptakan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Koordinasi; koordinasi dalam setiap kelompok diperlukan guna mempermudah pengerjaan tugas.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai, prestasi yang terlihat dan kemampuan kerja. Kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Secara kuantitas maupun kualitas, kinerja didasarkan pada hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016).

Menurut Abdurrahman, dkk (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang selama menjalankan semua tugasnya dan merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu keterampilan dan minat karyawan, serta kemampuan dan minat dalam interpretasi tugas pekerja, peran dan tingkat motivasi sebagai karyawan.

Kata kinerja berasal dari kata performance atau prestasi kerja, dan performance dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang. Tercapainya tujuan organisasi dimaksud secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Yunarifah dan Kustiani, 2012).

Menurut Rivai (2014), kinerja adalah kinerja individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan tanpa melanggar hukum, etika atau etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), banyak faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu tanggung jawab dan kerjasama antar pegawai selama pelaksanaan tugas, kualitas pekerjaan, beban kerja, ketepatan waktu dan kehadiran serta keseimbangan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga dapat dirumuskan kinerja $(P) = f(A \times M \times O)$ dan $M = V \times E \times L$ Berdasarkan hal tersebut, Hasibuan (2018) menyatakan:

1. A (Ability) adalah kemampuan untuk mendefinisikan dan/atau mengimplementasikan suatu sistem untuk menggunakan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.
2. M (Motivasi) adalah kemauan dan kesungguhan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal. Dalam hal ini, motivasi merupakan fungsi dari:
 - a. V (Valence) adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang, yang paling membutuhkannya.

- b. E (Expectancy) adalah yang mengacu pada keyakinan bahwa perilaku tertentu (penyebab) akan diikuti oleh hasil tertentu (akibat).
 - c. I (Instrumentality) adalah kemungkinan bahwa keinginan dan kebutuhan tertentu akan terpenuhi ketika karyawan efektif.
3. O (Opportunity) adalah kesempatan yang dimiliki oleh individu karyawan untuk bekerja, menggunakan waktu dan kesempatan untuk mencapai hasil tertentu.

Handoko (2018) mengidentifikasi 10 manfaat mengevaluasi pekerjaan atau kinerja karyawan, antara lain:

1. Efisiensi kerja yang lebih baik.
2. Penyesuaian Kompensasi.
3. Keputusan penempatan berbentuk promosi, transfer, dan demosi.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Penyimpangan dalam proses pribadi.
7. Ketidak akuratan informasi.
8. Kesalahan dalam desain pekerjaan.
9. Kesempatan Kerja yang Adil.
10. Tantangan eksternal.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kompleks yang muncul dari pegawai itu sendiri (faktor internal), kondisi lingkungan perusahaan (faktor eksternal), dan upaya strategis perusahaan. Faktor internal seperti motivasi, tujuan, harapan dll. Faktor eksternal, yaitu lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Hasil yang baik merupakan harapan semua perusahaan dan institusi, karena kinerja karyawan harus mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan otoritas secara keseluruhan.

Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan

berdasarkan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan psikologis, kemampuan karyawan, terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan).
2. Faktor Motivasi terdiri dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang merupakan prasyarat untuk menggerakkan karyawan secara berorientasi pada tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat Timple. A.D (Mangkunegara, 2016) selain faktor-faktor di atas. Faktor kinerja pegawai meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berkaitan dengan karakteristik seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dan berasal dari lingkungan. Contohnya meliputi perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau manajer, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan. Motivasi dan dukungan yang mereka terima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Siagian (2002), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, pemimpin, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya. Selanjutnya menurut Handoko (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Motivasi; pendorong penting dalam membuat orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut berhubungan dengan fitrah manusia untuk mencapai hasil yang terbaik dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja; mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan dalam bekerja dan segala sesuatu yang ditemui di lingkungan kerja.

3. Tingkat stres; keadaan ketegangan yang mempengaruhi suasana hati, proses berpikir dan situasi saat ini. Tingkat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungannya, sehingga menghalangi mereka untuk berfungsi.
4. Kondisi kerja; yang mempengaruhi kinerja seperti tempat kerja, ventilasi dan radiasi di tempat kerja.
5. Sistem kompensasi; tingkat kompensasi yang diterima karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus adil agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
6. Desain pekerjaan; fungsi untuk mendefinisikan aktivitas kerja individu atau kelompok karyawan di tingkat organisasi. Desain pekerjaan harus jelas sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Jika salah satu dari faktor tersebut berkurang, maka kinerja karyawan dapat menurun. Misalnya, beberapa karyawan dapat melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi peralatan yang disediakan organisasi sudah usang. Masalah kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan individu saat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja meliputi kualitas produksi dan minat kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015), pendekatan pengukuran kinerja individu karyawan didasarkan pada enam kriteria, yang meliputi:

1. Kualitas kerja dapat diukur berdasarkan kesadaran karyawan terhadap kualitas kerja produktif dan sejauh mana tugas tersebut melengkapi keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja dapat diukur dengan persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.
3. Ketepatan waktu diukur dengan persepsi karyawan bahwa kegiatan tersebut telah selesai diawal waktu hingga menjadi sebuah hasil.
4. Memaksimalkan efisiensi tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, modal, teknologi, bahan baku), yang tujuannya untuk

meningkatkan hasil setiap unit dalam hal penggunaan sumber daya, evaluasi efisiensi kerja karyawan, penggunaan waktu untuk melakukan tugas dan efisiensi tugas yang diberikan kepada organisasi.

5. Kemandirian mengacu pada tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau atasan.
6. Komitmen kerja adalah sejauh mana karyawan memiliki komitmen kerja terhadap struktur dan tanggung jawab organisasi.

2.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan teori Gomes (2018) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan adalah yang dilakukan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan adalah kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan kesesuaian dan kesiapan kondisi.
3. Pengetahuan kerja adalah sejauh mana pengetahuan dan keterampilan kerja.
4. Kreativitas adalah keaslian ide yang disajikan dan tindakan yang diambil untuk memecahkan masalah.
5. Kerjasama adalah kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain (anggota organisasi).
6. Keandalan adalah kesadaran dan dapat diandalkan untuk melakukan suatu pekerjaan.
7. Inisiatif merujuk pada semangat untuk mengambil tanggung jawab baru dan meningkatkan pelaksanaan tugas.
8. Kualitas individu mencakup aspek kepribadian, kemampuan memimpin, keramahan, dan integrasi personal.

2.5.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan; semua satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam angka atau padanan numerik lainnya.
2. Kualitas pekerjaan; segala jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan atau mutu, yang dapat dinyatakan dalam angka atau angka lain yang setara.
3. Efisiensi dalam menjalankan tugas; untuk berbagi sumber daya secara masuk akal dan dengan hemat biaya.
4. Disiplin kerja; kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Inisiatif pribadi; kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa diminta, kemampuan untuk mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk seseorang yang dekat, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal, meskipun situasinya tampak sulit untuk dilakukan.
6. Ketelitian; tingkat penerapan hasil pengukuran pekerjaan, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut mencapai tujuannya atau tidak.
7. Kepemimpinan; proses dimana pemimpin mempengaruhi atau menjadi contoh bagi para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran; salah satu sifat manusia yang cukup sulit diterapkan.
9. Kreativitas; proses mental yang melibatkan pembangkitan gagasan atau pembangkitan gagasan.

Kasmir (2018) juga membahas indikator kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu) yaitu mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas kerja yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) yaitu melihat aktivitas juga dapat dilakukan dengan melihat jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu) yaitu jenis pekerjaan tertentu diberikan tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Orientasi biaya yaitu biaya-biaya yang dikeluarkan untuk operasional masing-masing perusahaan dianggarkan sebelum operasi dilakukan.
5. Pengawasan yaitu hampir semua jenis pekerjaan harus dilaksanakan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan sesama karyawan yaitu khususnya penilaian kinerja, seringkali mengacu pada kerja sama atau keharmonisan antara karyawan dan/atau manajer.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ikatan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan sangat kuat. Disiplin memengaruhi kinerja karyawan karena berkontribusi pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan akuntabilitas. Karyawan yang disiplin condong menjadi orang yang dapat diandalkan yang memprioritaskan pekerjaan dan memenuhi tenggat waktu. Selain itu, disiplin mendorong peningkatan diri, memengaruhi vitalitas tim, dan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat. Secara umum disiplin merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dilingkungan kerjanya. Dalam penelitian Vince Evita (2022), Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja 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.

2.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan sangat penting dan berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi. Hal ini tercermin dari kejelasan tujuan dan harapan, kelancaran, arus informasi, kerjasama dan kerja tim yang baik serta penyelesaian konflik yang sehat dan peningkatan budaya organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk memahami tugas mereka dengan jelas, bertukar informasi dengan mudah dan menciptakan serta menyelesaikan konflik dilingkungan kerja secara positif. Penting untuk diingat bahwa komunikasi tidak hanya tentang menyampaikan informasi, tetapi juga tentang mendengarkan, memahami dan menanggapi dengan tepat. Komunikasi yang efektif membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan, meningkatkan komitmen, memfasilitasi pemecahan masalah dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut penelitian Arry Singgih (2022), komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,396.

2.6.3 Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan kerjasama antar karyawan mempunyai dampak positif terhadap kinerja mereka. Komunikasi yang efektif, peningkatan motivasi, berbagi pengetahuan dan peningkatan kepuasan kerja adalah beberapa hasil dari kerjasama. Bekerja sama membantu mencapai tujuan yang lebih besar, meningkatkan efisiensi, inovasi dan hasil bisnis secara keseluruhan. Dengan kerjasama yang baik, mereka dapat meningkatkan kinerjanya dengan bekerja lebih efektif sebagai tim, berbagi pengetahuan dan merasa dihargai. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Ni Wayan (2022), yang menyatakan kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur Denpasar. Sehingga semakin baik Kerjasama tim maka

semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur Denpasar.

2.6.4 Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi dan Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang, kemungkinan besar karyawan tersebut akan mematuhi aturan, bekerja sesuai jadwal dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Didiplin yang tinggi cenderung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dan terbuka merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan dapat berkomunikasi dengan baik, baik secara internal dengan rekan kerja maupun secara eksternal dengan pelanggan atau mitra. Mampu menghindari kesalahpahaman, mengoordinasikan tugas dengan lebih baik, dan memberi serta menerima umpan balik yang bermanfaat. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kerjasama sangat penting untuk kinerja yang optimal. Ketika karyawan bekerjasama dengan baik, mereka dapat saling mendukung, berbagi keahlian dan bekerja menuju tujuan yang sama. Kerjasama yang baik dapat meningkatkan produktivitas, inovasi dan pencapaian target kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan hubungan antara kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama secara simultan saling berkaitan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat menumbuhkan komunikasi yang baik, yang pada gilirannya memfasilitasi kerjasama yang efektif antar karyawan. Ketika ketiga faktor kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama ini bersama-sama berpartisipasi dengan kuat dan efektif, maka kinerja keseluruhan karyawan akan meningkat. Hal tersebut didukung dengan penelitian Rahmat Hidayat (2021), secara keseluruhan temuan mendukung hipotesis

bahwa disiplin, komunikasi dan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Metalindo Elektronik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Teknik Analisis	Hasil
1.	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Berdasarkan tingkat signifikansinya, berarti variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Teknik Analisis	Hasil
2.	Farisi, Irnawati (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Vince Evita Duwi Ayu Putri Cahyani (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus pada PT. Perkebunan Nusantara XI)	Kepuasan Kerja (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Probability Sampling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 4. Berdasarkan tingkat signifikansinya, berarti variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

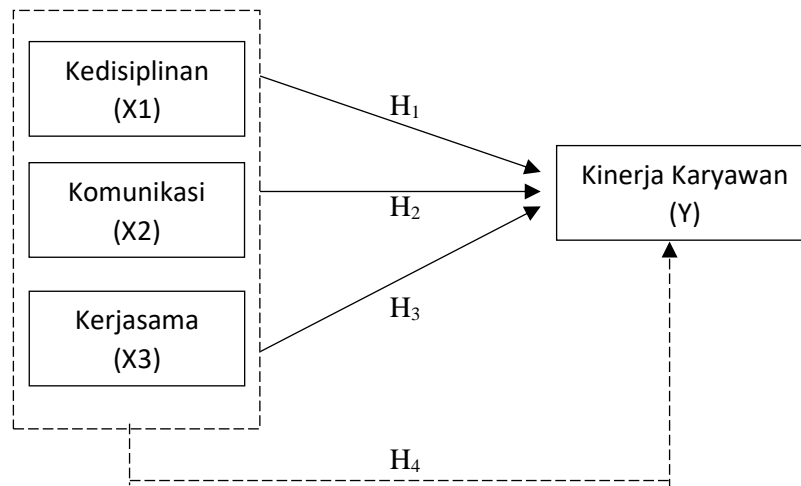
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Teknik Analisis	Hasil
4.	Robby Wahyu Irdianto (2022)	Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang	Kedisiplinan (X1) Komunikasi (X2) Teamwork (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Sampling Jenuh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Arry Singgih Eko Harsono (2021)	Pengaruh Displin, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Purwosari Bojonegoro	Displin (X1) Komunikasi (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Sensus Sampling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komunikasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Dapat disimpulkan Disiplin kerja, Komunikasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan jenis hubungan yang ada antara variable Dependen dan Independen. Menurut (Sugiono, 2015:60), model konseptual tentang bagaimana sebuah teori menghubungkan sebuah isu-isu yang dianggap sebagai tantangan signifikan disebut kerangka berpikir. Setiap model penelitian harus dibangun di atas kerangka berpikir. Kerangka teori yang kokoh akan menjelaskan keterkaitan antar variable yang akan diteliti, yang selanjutnya akan dikodifikasikan dalam bentuk model penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual yang disusun untuk penelitian ini sesuai dengan kajian teori dan dapat didefinisikan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Keterangan:

—————▶ = Parsial

-----▶ = Simultan

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah solusi sementara dari spesifikasi topik penelitian (Sugiyono, 2015:64). Berdasarkan kerangka masalah yang dikemukakan di atas, peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 = diduga kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera
2. H2 = diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera
3. H3 = diduga kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera
4. H4 = diduga kedisiplinan, komunikasi, kerjasama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penulis menerapkan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berasaskan pada filosofi positivisme, dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Proses pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan cara acak, dan pengumpulan data melibatkan penggunaan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015:8).

Situasi ini ditunjukkan dengan peneliti membagikan sebuah kuisioner yang akan memudahkan peneliti mendapatkan data. Kuisioner merupakan serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung untuk mengumpulkan informasi dari responden, dan dari jawaban responden tersebut dapat peneliti analisa sehingga dapat menjadi data-data yang relevan. Dalam metode ini, peneliti akan mendeskripsikan pengaruh kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama terhadap kinerja staf PT. Kris Cargo Bahtera.

3.2 Metode Penentuan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari orang-orang, hasil uji dan peristiwa yang menjadikan sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah suatu generalisasi yang tersusun objek-objek dengan ciri-ciri tertentu yang darinya peneliti telah menarik kesimpulan sebagai objek penelitian. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan yang berada di PT. Kris Cargo Bahtera, yang berjumlah 60 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan subset dari keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini disebut sebagai metode sampling jenuh. Sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2019), sampling jenuh atau yang sering disebut sensus adalah pendekatan pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini biasanya dipilih ketika populasi memiliki jumlah yang relatif kecil. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil terdiri dari 60 individu yang merupakan karyawan PT. Kris Cargo Bahtera.

Dalam penelitian ini kriteria pengambilan sampel didasarkan pada setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Bagian devisi di PT. Kris Cargo Bahtera yang akan digunakan sebagai sampel yaitu Staff Marketing, Staff Oprasional, Staff *Finance & Accounting*, Karyawan diluar Daerah, Staff EKML, dan Kuli (Gudang) & Supir. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan sampel yang meawakili seluruh populasi dengan baik. Oleh karena itu, penggunaan teknik sampling jenuh.

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No.	Bagian	Sampel
1.	Staff Marketing	10
2.	Staff Operasional	12
3.	Staff Finance & Accounting	10
4.	Karyawan diluar daerah	10
5.	Staff EMKL	8
6.	Kuli (Gudang) & Supir Truk	10
	Jumlah	60

Sumber: Data PT. Kris Cargo Bahtera (2023)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi yang diberikan kepada variabel dengan memberikan makna pada tindakan yang ditentukan untuk mengukur variabel tertentu. (Sugiyono, 2019) variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik atau nilai seseorang, objek atau kegiatan dengan beberapa perbedaan yang peneliti identifikasi sebelum menarik

kesimpulan. Dalam penelitian ini, ada beberapa variabel yang digunakan sebagai objek penelitian variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yaitu:

1. Kedisiplinan (X_1)

Berdasarkan pandangan (Handoko 2014:208) disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keteraturan adalah ciri utama dari suatu organisasi dan disiplin adalah salah satu cara menjaga ketertiban itu. Indikator kedisiplinan sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan terhadap aturan kerja
- c. Menaati standar tenaga kerja
- d. Memiliki perilaku kewaspadaan, teliti dan peduli
- e. Etos kerja

2. Komunikasi (X_2)

Menurut (Toha&Darmanto, 2016:64) Komunikasi yakni sarana penyampaian pesan dari pengirim ke penerima dengan harapan pesan tersebut akan ditafsirkan dan diterima sedemikian rupa sehingga tercipta saling pengertian. Dengan umpan balik sehingga kedua belak pihak memahami apan yang dikatakan. Proses komunikasi dapat berlanjut hingga kedua belah pihak memahami topik yang dibicarakan. Indikator komunikasi sebagai berikut:

- a. Pemahaman
- b. Sukacita
- c. Efek pada sikap
- d. Hubungan yang lebih baik
- e. Tindakan

3. Kerjasama (X_3)

Berdasarkan pendapat (Lawasi&Triatmanto 2017:51) teamwork adalah sekelompok dua orang atau lebih yang saling terkait dan terkoordinasi dalam kegiatan dan usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator kerjasama sebagai berikut:

- a. Fokus pada tujuan

- b. Saling Memotivasi
 - c. Kolaborasi
 - d. Koordinasi
4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja didasarkan pada hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Efisiensi dalam menjalankan tugas
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif pribadi
- f. Ketelitian
- g. Kepemimpinan
- h. Kejujuran
- i. Kreativitas

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data, sehingga metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Pengumpulan informasi ini digunakan melalui berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dapat digunakan guna menganalisis dan mempelajari karakteristik, perilaku, keyakinan dan sikap banyak orang dalam suatu organisasi dan dapat dipengaruhi oleh sistem yang diusulkan atau sistem yang ada untuk dibagikan kesemua divisi pada PT. Kris Cargo Bahtera. Skala yang dipakai menggunakan skala likert. Responden menilai setiap pernyataan dalam angket dari 1 sampai 5

(Sangat setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju).

Penelitian ini menggunakan level likert berikut:

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- c. Netral diberi skor 3
- d. Tidak Setuju diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

2. Pengamatan (Observasi)

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013) berpendapat bahwa pengamatan adalah proses biologis dan psikologis. Dua orang yang paling penting adalah proses pemantauan dan memori. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dilangsungkan oleh peneliti melalui pemantauan langsung pada kedisiplinan, komunikasi dan Kerjasama terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah semacam merekam peristiwa masalah. Dokumen dapat berbentuk catatan tertulis, gambar, dan karya yang dapat menceritakan kisahnya. Dokumen yang berbentuk tulisan misal buku harian, memoir, cerita, biografi, hukum dan protokol. Dokumen yang berbentuk gambar misal gambar, rekaman video, sketsa, patung, dan film-film lainnya. Studi dokumenter adalah elemen dasar dari penelitian dasar kuantitatif, semacam kuesioner dan observasi (Sugiyono, 2015:240). Maka dari itu peneliti mengambil teknik pengumpulan data secara langsung pada dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Data-data yang diperlukan seperti:

- a. Gambaran Umum Perusahaan
- b. Visi dan Misi Instansi
- c. Data Karyawan seperti absensi dan penilaian kerja.

4. Studi Pustaka

Penelitian ini menggunakan studi pustaka dimana kajian ini digunakan sebagai acuan dalam penelitian (Sugiyono, 2015:291). Tinjauan pengambilan dapat mencakup nilai-nilai, norma-norma dan teori-teori yang berkaitan dengan situasi sosial yang sedang dipelajari. Berbagai sumber literatur informasi penelitian dengan mengumpulkan informasi referensi dari jurnal sebelumnya serta dari nernagai buku yang tersedia diperpustakaan dan online.

3.5 Jenis Data

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya melalui wawancara atau pengisian kuesioner yang diajukan oleh peneliti. Sugiyono (2018) memberikan pendapatnya mengenai data primer yaitu sumber informasi yang secara langsung guna mengumpulkan data. Dikumpulkan sendiri oleh peneliti di PT. Kris Cargo Bahtera.

2. Data Skunder

Data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan diperoleh oleh seseorang di luar penelitian sendiri dengan kata lain tidak langsung dari sumbernya (Kristiawati, I., & Pahlevi, A. (2018). Data ini digunakan untuk melengkapi data primer dan juga dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan, literatur serta sumber-sumber lain yang mendukung, misalnya internet, artikel jurnal, buku, dan majalah.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Kalangi, M. H. E dalam Sugiyono (2011:244), Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola,

memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas diperlukan guna mengukur apakah kuesioner itu valid atau tidak. Pengukuran dianggap sah saat pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner. Uji ini dapat dilakukan dengan korelasi antara skor tiap pertanyaan dengan skor total variabel. Dengan demikian uji validitas ini mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur dengan benar apa yang sedang diukur. 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.

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur reliabel atau tidak suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruksi. Keandalan dan kepercayaan suatu kuesioner terwujud ketika respon individu terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, metode pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS. Uji statistik yang akan digunakan adalah Cronbach alpha dengan nilai ambang $>$ 0,60, sesuai dengan pandangan Ghazali seperti yang disebutkan dalam sumber yang dikutip oleh Syafrizal (2011).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas menguji apakah bentuk regresi ini memiliki distribusi bebas atau terikat dan apakah residualnya terdistribusi secara wajar. Bentuk regresi yang baik adalah wajar atau men-

dekati wajar. Begitu juga dikenal, uji-T seta uji-F memperhitungkan kalua nilai-nilai residual dinormalisasikan sehingga dapat diuji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, yang dikatakan normal serta signifikan bila nilainya $> 0,05$ distribusi.

Selain itu, metode lain untuk menguji distribusi normal dari data adalah melalui penerapan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Setelah analisis dilakukan, hasilnya dapat dibandingkan dengan nilai kritis yang sesuai. Prosedur pengujian normalitas dilaksanakan dengan memeriksa besarnya statistik Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria evaluasi berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji Multikolinearitas menguji apakah model regresi mengetahui adanya hubungan dampingi variabel bebas (independent). Bentuk regresi yang baik ini tidak dapat membuktikan adanya variabel independent atau hubungan dampingi dengan hubungan variabel dependen. Untuk mengetahui terdapat tidaknya Multikolinearitas dalam suatu regresi, kita butuh membenarkan angka VIF (Variance Inflation Factor) hubungan 10 ataupun kurang serta hubungan lebih besar dari 0,10. Perihal ini membuktikan kalua tidak terdapat ikatan antara variabel bebas ataupun damping variabel terikat.

3. Uji Heterokedastisitas

Eksperimen ini bertujuan untuk menguji apakah variasi dari satu observasi ke observasi lainnya dalam kerangka regresi tidak seragam. Ada atau tidaknya Heterokedastisitas dapat dinilai melalui analisis mendasar seperti berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti pola yang teratur pada titik-titik observasi (seperti gelombang perluasan dan penyempitan), hal ini mengindikasikan adanya heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik observasi tersebar di atas dan di bawah nilai 0 (nol) pada sumbu Y, maka Heterokedastisitas tidak terjadi (Ghozali 2011).

4. Uji Linearitas

Berdasarkan pandangan Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen mempunyai hubungan linier atau tidak. Pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS dilakukan uji linearitas pada taraf signifikansi 0,05. Metode keputusannya adalah:

- a. jika nilai signifikansi pada Deviation from linierity $> 0,05$ berarti hubungan antara 2 variabel linier.
- b. jika nilai signifikansi pada Deviation from linierity $< 0,05$ berarti hubungan antara 2 variabel tidak linier.

3.6.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menarik garis guna menunjukkan arah ikatan dampings elastis untuk membuat prediksi. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Secara khusus, bentuk digunakan untuk mempelajari pola ikatan yang tidak sepenuhnya diketahui. Dalam penelitian ini, bentuk pertemuan untuk analisis regresi linier berganda adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Kedisiplinan

β_2 = Koefisien regresi variabel Komunikasi

β_3 = Koefisien regresi variabel Kerjasama

X_1 = Kedisiplinan

X_2 = Komunikasi

X_3 = Kerjasama

ϵ = Estimasi eror dari masing-masing variabel

3.6.5 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Maksud dari pengujian t (uji-t) adalah untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah (dalam konteks regresi berganda). Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menggambarkan sejauh mana pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual menerangkan variasi dalam variabel dependen. Panduan pengambilan keputusan berdasarkan nilai Thitung dibandingkan dengan Ttabel

Rumus T tabel: $T \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1)$

Keterangan:

- a. $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ maka tidak dapat terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- b. $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat kesesuaian yang mengindikasikan sejauh mana variasi dari variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Sesuai dengan Ghozali (2013), uji statistik F pada dasarnya membantu menilai apakah semua variabel independen atau dependen dalam model secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

Panduan pengambilan keputusan bergantung pada perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.6.6 Uji Koefisiensi Determinasi Berganda (R^2)

Model uji digunakan untuk menentukan seberapa besar variasinya variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan dari variabel independen. Dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent secara keseluruhan atas naik turunnya variasi nilai variabel. Uji ini juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik dari garis regresi. Nilai koefisien determinasi ialah diantara 0 serta 1. Nilai yang kecil (R^2) berarti variabel independen mempunyai kemampuan yang cukup terbatas untuk memperhitungkan variasi variabel dependen.

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.

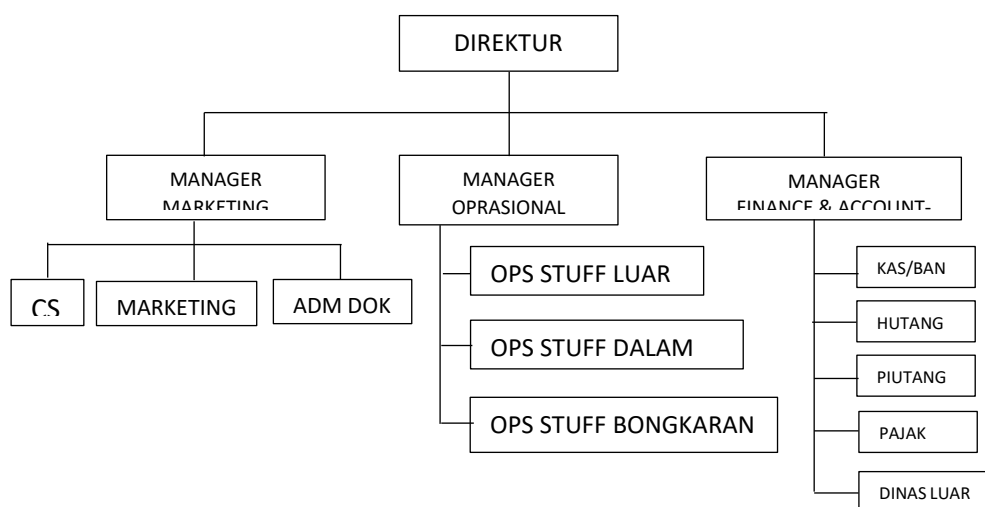
2. Misi

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

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

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%
Jumlah		60	100%

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%
Jumlah		60	100%

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%
Jumlah		60	100%

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 (X₁). Hasil penelitian responden terhadap variabel kedisiplinan (X₁) 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%	60	100%
X1.2	1	2%	0	0%	1	2%	34	57%	24	40%	60	100%
X1.3	0	0%	1	2%	2	3%	30	50%	27	45%	60	100%
X1.4	0	0%	0	0%	9	15%	30	50%	21	35%	60	100%
X1.5	0	0%	1	2%	6	10%	26	43%	27	45%	60	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_{1.1} 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 $X_{1.2}$ 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 $X_{1.3}$ 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 $X_{1.4}$ responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau sebesar 35%, setuju sebanyak 30 atau sebesar 50%, netral sebanyak 9 atau sebesar 15%, untuk pernyataan $X_{1.5}$ 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_2)

Dalam penelitian ini terdapat 5 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel komunikasi (X_2). Hasil penelitian responden terhadap variabel komunikasi (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penelitian Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X_2)

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%	60	100%
X2.2	0	0%	2	3%	8	13%	24	40%	26	43%	60	100%
X2.3	0	0%	3	5%	17	28%	23	38%	17	28%	60	100%
X2.4	0	0%	0	0%	9	15%	24	40%	27	45%	60	100%
X2.5	0	0%	1	2%	7	12%	21	35%	31	52%	60	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.6 diatas terlihat tanggapan 60 responden terhadap variabel komunikasi (X_2) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab, diperoleh untuk pernyataan $X_{2.1}$ 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%	60	100%
X3.2	0	0%	1	2%	6	10%	24	40%	29	48%	60	100%
X3.3	0	0%	8	13%	12	20%	19	32%	21	35%	60	100%
X3.4	0	0%	1	2%	4	7%	19	32%	36	60%	60	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_{3.3} 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_{3.4} 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%	60	100%
Y.2	1	2%	0	0%	8	13%	28	47%	23	38%	60	100%
Y.3	1	2%	0	0%	10	17%	19	32%	30	50%	60	100%
Y.4	1	2%	2	3%	13	22%	23	38%	21	35%	60	100%
Y.5	1	2%	2	3%	4	7%	29	48%	24	40%	60	100%
Y.6	0	0%	12	20%	16	27%	20	33%	12	20%	60	100%
Y.7	1	2%	1	2%	4	7%	28	47%	26	43%	60	100%
Y.8	1	2%	0	0%	4	7%	20	33%	35	58%	60	100%
Y.9	1	2%	1	2%	11	18%	22	37%	25	42%	60	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 Y₁ 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 Y₂ 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 Y₃ 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 Y₄ 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 Y₅ 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 Y₆ 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 Y₇ 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 Y₈ 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 Y₉ 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, heteroskedastisitas, 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)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
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 (X₂)

Berdasarkan pengolahan data maka uji validitas variabel komunikasi (X₁) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
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 (X₃)

Berdasarkan pengolahan data maka uji validitas variabel kerjasama (X₁) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kerjasama (X₃)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
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)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
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.

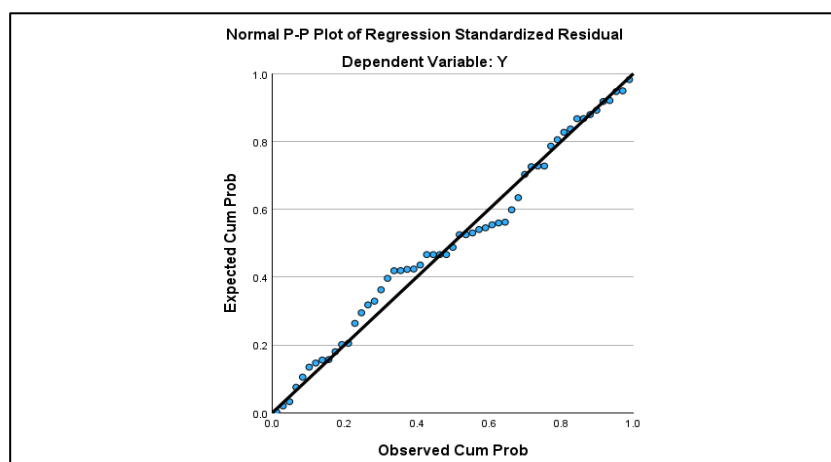
4.4.3 Uji Asumsi Klasik

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardi zed Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42020652
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.089
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	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^a

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

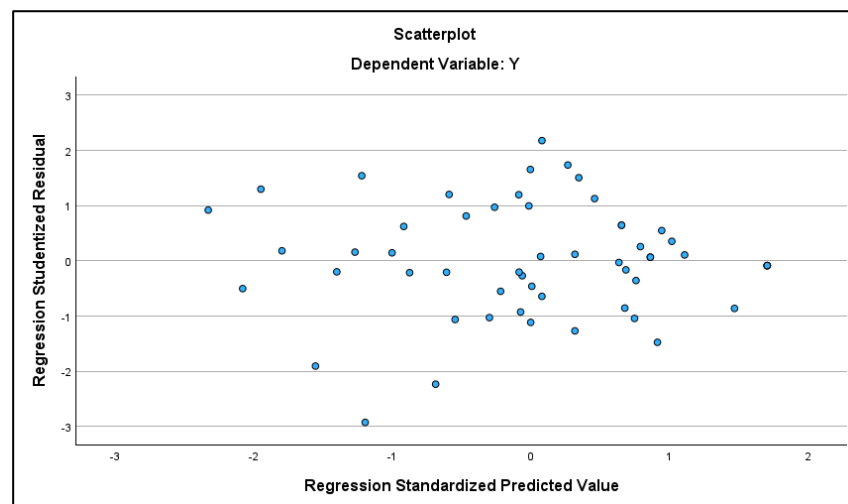
Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

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^a

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

β_1 : Koefisien regresi variabel Kedisiplinan

X_2 : Komunikasi

β_2 : Koefisien regresi variabel Komunikasi

X_3 : Kerjasama

B_3 : Koefisien regresi variabel Kerjasama

Y : Kinerja Karyawan

ε : Estimasi eror dari masing-masing variabel

Dari hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan sebuah persamaan yang mengindikasikan bahwa ketiga koefisien regresi untuk variabel independen (β_1 , β_2 , β_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^a

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 thitung pada variabel Komunikasi (X2) 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 (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

c. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel kerjasama (X3):

$$1) H_0 = 0$$

$$H_3 \neq 0$$

Atau

H_0 : Variabel independen Kerjasama (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

H_3 : Variabel independen Kerjasama (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

2) Jika nilai signifikansi variabel independen Kerjasama (X3) 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.

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

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

$$= 0,025; 56$$

$$= 2,003$$

Berdasarkan Tabel 4.20 analisis uji T adalah besarnya nilai thitung pada variabel Kerjasama (X3) 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_3) 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_1)	0,880	8,227	2,003	<,001	Diterima
Komunikasi (X_2)	0,464	4,513	2,003	<,001	Diterima
Kerjasama (X_3)	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 β_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 β_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 β_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 ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	786.065	3	262.022	122.690	<,001 ^b
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

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.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 menunjukkan 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diinterpretasikan serta berdasarkan pembahasan pada Bab IV dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti menarik kesimpulan pada kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kedisiplinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera. Hal ini menggambarkan bahwa semakin efektif komunikasi antar karyawan, semakin baik pula kinerja mereka.
3. Variabel kerjasama (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera. Ini menandakan bahwa semakin baik tingkat kerjasama, semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.
4. Variabel Kedisiplinan (X1), komunikasi (X2), dan kerjasama (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera. Di antara ketiga variabel ini, Kedisiplinan (X1) memiliki pengaruh yang paling kuat. Peningkatan dalam disiplin kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan karena tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi akan berdampak positif pada pelaksanaan tugas-tugas kerja yang diberikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis mengajukan beberapa saran pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kris Cargo Bahtera

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menekankan pentingnya disiplin kerja karyawan. Karyawan diharapkan untuk mengikuti peraturan perusahaan agar proses kerja dapat berjalan lancar. Selain itu, kerjasama di antara karyawan juga menjadi hal yang penting, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif sesuai dengan tujuannya. Meskipun komunikasi di bagian keuangan sudah berjalan baik, namun intensitasnya perlu ditingkatkan terutama dengan bagian marketing. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam mengikuti instruksi dan memahami informasi guna mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Setelah penelitian ini selesai, diharapkan penelitian-penelitian berikutnya dapat mengadopsi pendekatan dan model yang berbeda, serta fokus pada objek yang berbeda seperti perusahaan lain atau industri yang belum dijelajahi. Selain itu, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan jumlah responden yang lebih besar guna menghasilkan perhitungan yang lebih akurat dan efisien. Penggunaan variabel-variabel tambahan juga perlu dipertimbangkan selain kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dengan dasar dukungan dari teori-teori terkini dan penelitian-penelitian terbaru.


DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Damayanti, N. W. M. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Perilaku Produktif, Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Evita Duwi Ayu Putri Cahyati, V. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara XI)* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Agora*, 5(1).
- Harsono, A. S. E., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). *Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Bojonegoro*. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 1-8.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58-75.
- Hilmawan, I. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang*. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 135-146.

- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kalangi, M. H. E., & Sari, N. (2019). *Beban Sewa Alat dan Foreman Terhadap Profitmargin PT Samudra Raya Indo Lines*. *Jurnal Baruna Horizon*, 2(1), 59-70.
- Kristiawati, I., & Pahlevi, A. (2018). *Perencanaan Handling peti Kemas dan Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kecepatan receiving dan delivery*. *Jurnal Baruna Horizon*, 1(1), 13-29.
- Lustono, L., & Hasnaeni, A. D. (2019). *Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara*. *Medikonis*, 19(1), 43-56.
- Marzuki, Faisal dan Mahendro Sumardjo. 2022. *Strategi Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dan publik*. Depok: PT. Rajagrafinfo Persada.
- Nugrahaningsih, H. (2022). *Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel pemoderasi*. *Media manajemen jasa*, 10(2).
- Nurfitriani. 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Paramansyah, Arman dan Ade Irvy Nurul Husna. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith.
- Raja Maruli Tua Sitorus. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Siregar, Robert Tua, Ujang Enas dan Debi Eka Putri, dkk. 2021. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wahyu Irdianto, R. (2022). *Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya).

LAMPIRAN-LAMPIRAN


Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi

	SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI Jl. Perak Barat 173 Surabaya Website : www.stiamak.ac.id	Telp. (031) 3291096 E-mail : Info@stiamak.ac.id
Nomor	: SKL / 91 / STIAMAK / IV / 2023	Surabaya, 11 April 2023
Klasifikasi	: Biasa	
Lampiran	: -	Yth. Pimpinan
Perihal	: Permohonan ijin penelitian Skripsi	PT. Kris Cargo Bahtera di

SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - Nama : Nuris Shobah
 - NIM : 19110068Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Kris Cargo Bahtera yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.
- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA


Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian



PT. KRIS CARGO BAHTERA

PT. KRIS CARGO BAHTERA

Bubutan No. 16-22 Blok B-18, Surabaya

Telp. 0822-1999-7797

SURAT KETERANGAN

Surabaya, 15 April 2023

Nomor: 017 / IX / KCB / 2023

Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
STIAMAK Barunawati Surabaya
Ditempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan izin Penelitian Nomor: SKL/91/STIAMAK/VII/2023 Tanggal 14 April 2023 dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : NURIS SHOBAH
Nim : 19110068
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima dalam melaksanakan Penelitian di Perusahaan kami.
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. KRIS CARGO BAHTERA



AMANDA KUSUMOWIPAGDO

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRIS CARGO BAHTERA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan PT. Kris Cargo Bahtera

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Perkenalkan nama saya Nuris Shobah NIM 19110068 Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Strata-1 (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya. Sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi. Penelitian ini yang berjudul “**Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kris Cargo Bahtera**”. Dengan ini saya mohon dukungan dan partisipasi dari bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Saya sangat mengharapkan kuesioner ini dapat diisi dengan lengkap. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian.

Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Nuris Shobah)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama:

Jenis Kelamin:

1. Laki-laki
2. Perempuan

Umur:

Pendidikan Terakhir:

1. SMA/SLTA
2. Diploma III
3. S1
4. S2
5. Lainnya

Lama Bekerja:

B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER

1. Isilah Jawaban dengan memberikan tanda (\surd) pada kolom jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
 - Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1
 - Tidak Setuju (TS) skor 2
 - Netral (N) skor 3
 - Setuju (S) skor 4
 - Sangat Setuju (SS) skor 5

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor (088228143930). Dan atas segala partisipasi dan kerja sama dari Bapak/Ibu, Saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih.

A. Variabel Kedisiplinan (X¹)

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1)	Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2)	Ketaatan terhadap aturan kerja	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan					
3)	Menaati standar tenaga kerja	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4)	Memiliki perilaku kewaspadaan, teliti dan peduli	Saya teliti dalam menjalankan tugas					
5)	Etos Kerja	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

B. Variabel Komunikasi (X²)

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemahaman	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh rekan kerja/atasan					
2.	Sukacita	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan					
3.	Efek pada sikap	Proses komunikasi saya, yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja					
4.	Hubungan yang lebih baik	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan/atasan					
5.	Tindakan	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya meminta bantuan terhadap karyawan lainnya/atasan					

C. Variabel Kerjasama (X³)

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1)	Fokus pada tujuan	Setiap karyawan memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan					
2)	Saling Memotivasi	Setiap karyawan saling memberikan kontribusi, baik secara tenaga maupun pikiran dalam bekerja					
3)	Kolaborasi	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama					
4)	Koordinasi	Karyawan dan staff sudah terbiasa bekerja sama walaupun beda bagian atau divisi kerja					

D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1)	Kuantitas pekerjaan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu					
2)	Kualitas pekerjaan	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti					
3)	Efisiensi dalam menjalankan tugas	Saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal					
4)	Disiplin kerja	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna					
5)	Inisiatif pribadi	Saya selalu menetapkan target dalam setiap pekerjaan					
6)	Ketelitian	Saya tidak pernah membuat kesalahan atau kelalaian dalam bekerja					
7)	Kepemimpinan	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					
8)	Kejujuran	Saya berkomunikasi dengan jujur dan terbuka dalam semua aspek pekerjaan					
9)	Kreativitas	Saya sering menawarkan ide-ide baru atau alternatif dalam memecahkan masalah atau meningkatkan proses kerja					

Lampiran 4 Tabel Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

Tabel Tabulasi Variabel Kedisiplinan X1

RES	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JMLH
1.	5	5	5	5	5	25
2.	4	4	4	4	4	20
3.	5	5	5	5	5	25
4.	4	4	4	4	5	21
5.	4	4	4	4	3	19
6.	4	4	4	4	3	19
7.	5	4	4	5	5	23
8.	4	5	5	4	4	22
9.	5	5	5	5	5	25
10.	5	4	5	3	4	21
11.	4	4	4	4	4	20
12.	5	4	4	5	5	23
13.	5	4	5	4	5	23
14.	5	4	4	5	4	22
15.	4	5	4	5	5	23
16.	4	4	4	4	5	21
17.	5	4	4	5	4	22
18.	5	5	5	5	4	24
19.	5	1	4	4	5	19
20.	4	5	5	4	4	22
21.	4	4	4	4	4	20
22.	4	5	5	4	4	22
23.	4	5	5	4	4	22
24.	5	4	5	4	4	22
25.	5	5	4	3	5	22
26.	5	4	5	5	4	23
27.	5	5	5	5	4	24
28.	4	4	4	4	4	20
29.	5	5	5	5	5	25
30.	5	5	5	5	5	25
31.	3	4	5	5	4	21
32.	3	4	3	4	4	18
33.	5	5	4	4	5	23
34.	5	5	5	5	4	24
35.	5	4	5	4	5	23
36.	5	5	5	5	5	25

RES	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JMLH
37.	4	4	5	5	5	23
38.	4	4	4	3	3	18
39.	5	5	4	4	5	23
40.	4	4	3	3	2	16
41.	5	4	4	4	4	21
42.	4	4	4	4	4	20
43.	5	5	5	5	5	25
44.	5	5	5	5	5	25
45.	2	4	4	4	3	17
46.	3	3	2	4	3	15
47.	4	5	5	4	5	23
48.	3	5	5	4	5	22
49.	3	4	4	3	3	17
50.	4	4	4	4	4	20
51.	4	4	4	3	5	20
52.	5	5	5	4	5	24
53.	4	4	4	4	4	20
54.	5	4	5	4	4	22
55.	3	4	4	3	4	18
56.	5	5	5	5	5	25
57.	5	4	4	3	4	20
58.	4	4	4	4	5	21
59.	3	4	4	3	4	18
60.	4	5	4	5	5	23

Tabel Tabulasi Variabel Komunikasi X2

RES	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JMLH
1.	5	5	5	5	5	25
2.	4	4	4	4	4	20
3.	5	4	4	5	5	23
4.	4	5	5	4	5	23
5.	3	3	2	3	4	15
6.	4	3	4	3	4	18
7.	4	5	4	5	4	22
8.	4	3	3	3	3	16
9.	5	5	5	5	5	25
10.	4	4	3	4	5	20
11.	4	4	4	5	4	21
12.	5	5	4	4	4	22
13.	4	4	5	5	5	23
14.	4	5	5	4	5	23
15.	4	4	3	4	5	20
16.	5	5	5	4	4	23
17.	5	4	3	4	5	21
18.	5	5	4	5	5	24
19.	3	5	4	4	4	20
20.	4	5	3	4	3	19
21.	4	5	4	4	5	22
22.	4	5	4	4	5	22
23.	4	5	4	4	4	21
24.	5	5	3	5	4	22
25.	5	4	3	5	5	22
26.	4	4	3	5	3	19
27.	4	5	4	5	5	23
28.	4	2	4	4	4	18
29.	5	5	5	5	5	25
30.	4	4	4	5	4	21
31.	5	4	3	4	4	20
32.	4	4	5	5	4	22
33.	4	4	5	5	5	23
34.	4	5	4	5	4	22
35.	4	5	5	4	5	23
36.	4	5	5	5	5	24
37.	5	4	3	4	4	20
38.	3	4	4	4	3	18
39.	3	3	4	3	3	16

RES	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JMLH
40.	4	5	4	5	5	23
41.	4	4	4	4	5	21
42.	4	3	3	4	3	17
43.	5	5	5	5	5	25
44.	4	5	5	5	4	23
45.	5	4	2	3	3	17
46.	3	2	3	3	2	13
47.	4	4	5	5	5	23
48.	4	3	4	3	5	19
49.	4	3	2	3	5	17
50.	5	4	3	4	4	20
51.	5	4	4	5	4	22
52.	5	5	4	5	5	24
53.	4	5	5	5	5	24
54.	5	4	3	4	5	21
55.	4	3	3	4	4	18
56.	4	5	5	3	4	21
57.	5	4	3	5	5	22
58.	5	4	3	5	5	22
59.	4	5	4	4	5	22
60.	5	4	5	5	5	24

Tabel Tabulasi Variabel Kerjasama X3

RES	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JMLH
1.	5	5	5	5	20
2.	4	4	5	4	17
3.	4	5	2	5	16
4.	5	4	5	4	18
5.	3	3	4	3	13
6.	4	4	4	4	16
7.	4	4	5	4	17
8.	4	4	5	5	18
9.	5	5	5	5	20
10.	4	5	5	4	18
11.	4	4	4	4	16
12.	5	5	4	5	19
13.	5	4	5	5	19
14.	5	5	4	5	19
15.	5	5	4	4	18
16.	3	5	4	4	16
17.	4	5	3	4	16
18.	5	4	5	5	19
19.	2	4	3	5	14
20.	5	4	4	5	18
21.	3	4	2	2	11
22.	4	3	3	5	15
23.	4	4	5	5	18
24.	4	4	5	3	16
25.	4	5	5	5	19
26.	5	3	4	4	16
27.	4	4	5	5	18
28.	4	4	4	4	16
29.	5	5	5	5	20
30.	4	5	4	5	18
31.	4	5	3	5	17
32.	4	4	5	4	17
33.	4	5	5	5	19
34.	4	5	5	5	19
35.	5	5	4	5	19
36.	5	5	5	5	20
37.	4	5	3	5	17
38.	2	2	2	4	10
39.	4	4	3	4	15

RES	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JMLH
40.	4	3	3	4	14
41.	3	3	3	3	12
42.	4	4	3	4	15
43.	5	5	5	5	20
44.	4	4	4	4	16
45.	3	4	2	4	13
46.	4	4	3	3	14
47.	5	5	5	5	20
48.	4	5	5	4	18
49.	3	5	2	5	15
50.	3	4	2	5	14
51.	4	5	4	5	18
52.	4	5	4	5	18
53.	4	5	4	5	18
54.	4	4	4	5	17
55.	2	3	3	5	13
56.	3	4	3	5	15
57.	4	5	2	5	16
58.	4	5	4	5	18
59.	4	5	2	5	16
60.	4	5	4	5	18

Tabel Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan Y

RES	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	JMLH
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3.	5	5	5	5	5	2	5	5	5	42
4.	5	4	5	5	4	3	4	4	4	38
5.	4	3	3	3	3	2	3	5	4	30
6.	3	4	4	2	4	2	4	4	3	30
7.	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
8.	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10.	5	4	3	5	4	4	3	5	3	36
11.	3	3	4	3	4	2	4	4	3	30
12.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
13.	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
14.	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
15.	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
16.	5	4	5	4	5	3	5	4	5	40
17.	5	5	4	4	5	3	5	5	5	41
18.	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
19.	1	1	1	1	1	3	1	1	1	11
20.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
21.	4	4	4	4	4	2	3	3	4	32
22.	4	4	5	5	4	4	5	5	3	39
23.	5	4	4	3	4	4	5	5	3	37
24.	3	5	5	4	5	5	5	4	4	40
25.	4	5	3	5	5	5	4	4	3	38
26.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
27.	5	5	4	5	5	4	4	5	4	41
28.	4	4	5	5	2	2	4	5	5	36
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30.	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40
31.	4	3	3	3	4	4	5	5	4	35
32.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
33.	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
34.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
35.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
36.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
37.	5	4	5	4	4	3	4	5	5	39
38.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26

RES	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	JMLH
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
40.	4	3	4	3	3	2	5	4	4	32
41.	4	4	4	4	4	3	4	4	5	36
42.	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44.	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
45.	3	4	3	3	4	2	4	5	3	31
46.	2	3	3	3	2	2	2	3	2	22
47.	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
48.	5	5	3	4	5	2	4	5	5	38
49.	3	3	3	3	4	2	4	4	4	30
50.	5	4	3	3	4	3	4	5	3	34
51.	4	4	5	3	4	3	4	5	5	37
52.	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
53.	4	4	5	4	5	3	5	4	4	38
54.	4	4	5	4	5	3	4	4	5	38
55.	4	3	4	2	3	3	4	5	5	33
56.	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
57.	5	4	5	3	5	3	4	5	4	38
58.	5	4	4	4	4	3	4	5	4	37
59.	4	4	5	3	4	3	4	4	4	35
60.	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41

Lampiran 5 Hasil Olah Data Uji Validitas dan Realibilitas

VARIABEL KEDISIPLINAN (X₁)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.210	.434**	.396**	.456**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.108	<,001	.002	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.210	1	.519**	.328*	.298*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.108		<,001	.011	.021	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.434**	.519**	1	.403**	.428**	.766**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.396**	.328*	.403**	1	.417**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.001		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.456**	.298*	.428**	.417**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.021	<,001	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.713**	.648**	.766**	.710**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

VARIABEL KOMUNIKASI (X₂)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.285*	-.013	.396**	.373**	.524**
	Sig. (2-tailed)		.027	.923	.002	.003	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.285*	1	.486**	.488**	.410**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.027		<,001	<,001	.001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	-.013	.486**	1	.424**	.362**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.923	<,001		<,001	.005	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.396**	.488**	.424**	1	.416**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.373**	.410**	.362**	.416**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.005	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.524**	.779**	.693**	.768**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

VARIABEL KERJASAMA (X₃)

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.440**	.572**	.267*	.804**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	.039	<,001
	N	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.440**	1	.232	.446**	.697**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.075	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.572**	.232	1	.151	.754**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.075		.251	<,001
	N	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.267*	.446**	.151	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.039	<,001	.251		<,001
	N	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.804**	.697**	.754**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	4

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.622**	.500**	.595**	.627**	.400**	.609**	.714**	.613**	.816**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	.002	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.622**	1	.604**	.749**	.688**	.588**	.596**	.535**	.501**	.849**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.500**	.604**	1	.542**	.517**	.397**	.662**	.460**	.642**	.767**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	.002	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.595**	.749**	.542**	1	.513**	.573**	.470**	.415**	.464**	.777**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.627**	.688**	.517**	.513**	1	.448**	.706**	.493**	.514**	.790**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.400**	.588**	.397**	.573**	.448**	1	.447**	.279*	.259*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001	.002	<,001	<,001		<,001	.031	.045	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.609**	.596**	.662**	.470**	.706**	.447**	1	.632**	.597**	.818**

	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.714**	.535**	.460**	.415**	.493**	.279*	.632**	1	.559**	.721**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.031	<,001		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	.613**	.501**	.642**	.464**	.514**	.259*	.597**	.559**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.045	<,001	<,001		<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.816**	.849**	.767**	.777**	.790**	.653**	.818**	.721**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

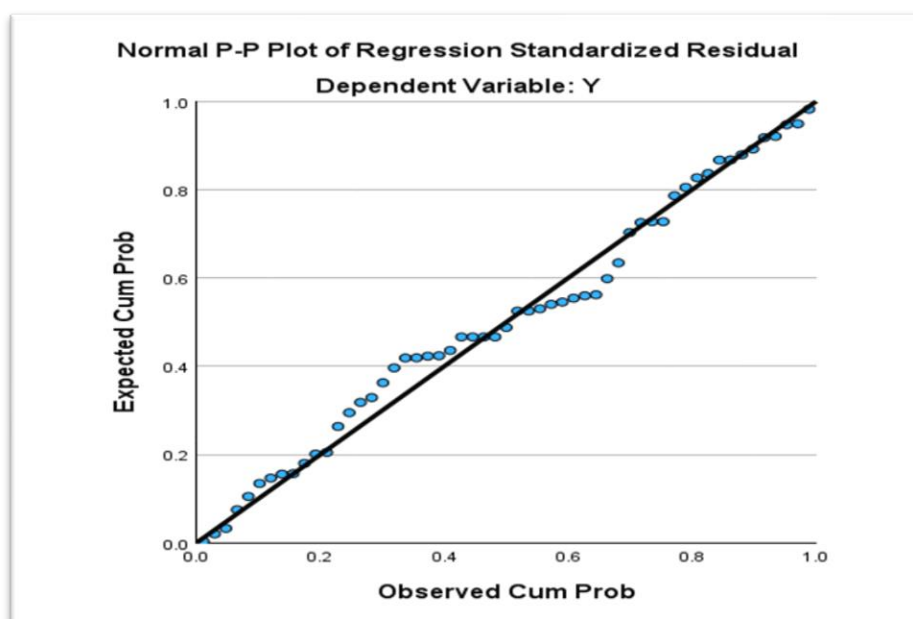
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

Lampiran 6 Hasil Olah Data Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.42020652
Most Extreme Differences	Absolute		.091
	Positive		.091
	Negative		-.089
Test Statistic			.091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.302
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.290
		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.

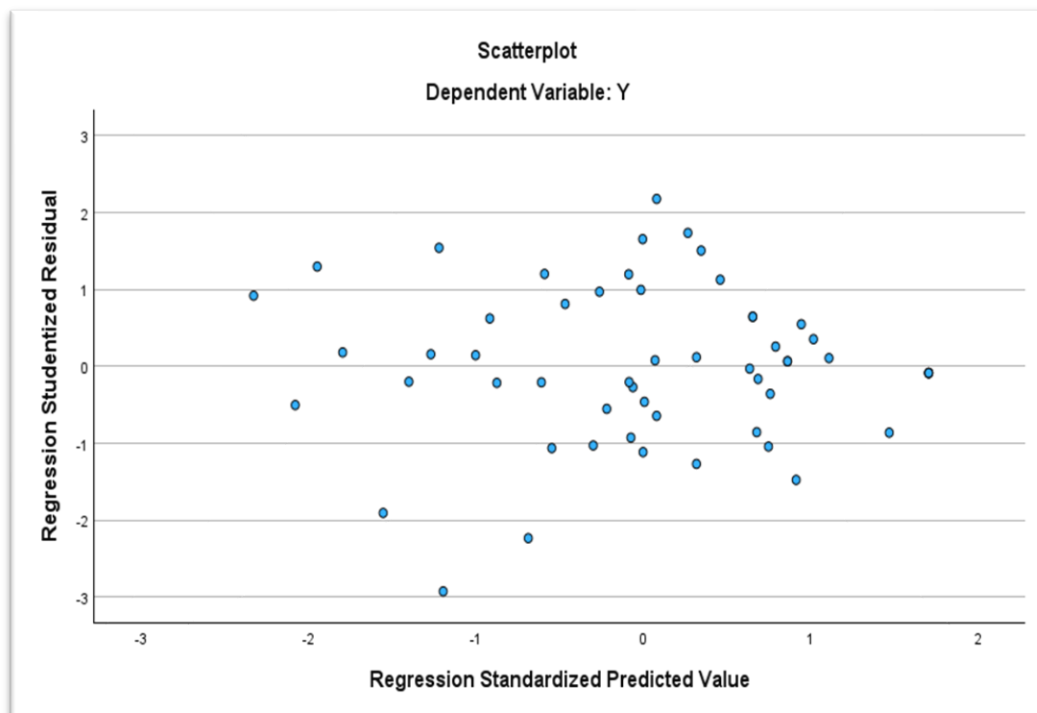


UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(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

UJI HETEROKEDASITISITAS



UJI LINEARITAS

VARIABEL KEDISIPLINAN (X_1) > VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

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	54			

VARIABEL KOMUNIKASI (X_2) > VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

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	54			

VARIABEL KERJASAMA (X_3) > VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

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	54			

Lampiran 7 Hasil Olah Data Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(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

Lampiran 8 Hasil Olah Data Uji Hipotesis

UJI F (SIMULTAN)

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

UJI KOEFISIEN DETERMINASI ADJUSTED R²

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

Lampiran 9 Nilai F hitung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 10 Lembar Bimbingan



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20.23

Nama : NURIS SHOBAH
NIM : 19110068
Tempat Penelitian : PT. KRIS CARGO BAHTERA
Judul : PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KRIS CARGO
BAHTERA
Pembimbing : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	3 APRIL 2023	Mengajukan Judul skripsi	<i>[Signature]</i>
2.	14 April 2023	Mengajukan pergantian Judul	<i>[Signature]</i>
3.	1 Juni 2023	Mengajukan Bab i, ii, iii	<i>[Signature]</i>
4.	7 Juni 2023	Mengajukan revisi bab i, ii dan iii	<i>[Signature]</i>
5.	17 Juli 2023	Mengajukan Kuesioner penelitian	<i>[Signature]</i>
6.	22 Agustus 2023	Mengajukan bab I sd bab V	<i>[Signature]</i>
7.	26 Agustus 2023	Bimbingan penulisan skripsi	<i>[Signature]</i>

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE. MM

Surabaya, 26 Agustus 2023
Mahasiswa

[Signature]
NURIS SHOBAH
NIM: 19110068