

PENGARUH PERILAKU INOVATIF, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INTERMODAL LOGISTIK DI SURABAYA

DEWA MADE BIMA DWI PRASTYA

Lilprizzy321@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examined the effect of innovative behavior, work discipline, and communication on employees' performance at the logistic intermodal in Surabaya. The independent variables were innovative behavior, work discipline, and communication. Meanwhile, the dependent variable was employees' performance. The research was quantitative. Moreover, the population was employees at the logistic intermodal in Surabaya. The data were primary. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to 126 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25. The result showed that innovative behavior had a significantly negative effect on the employees' performance at the logistic intermodal in Surabaya. Likewise, work discipline had a negative and significant effect on the employees' performance at the logistic intermodal in Surabaya. On the other hand, communication had a positive and significant effect on the employees' performance at the logistic intermodal in Surabaya.

Keywords: *Innovative Behavior, Work Discipline, Communication, Employees Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan perusahaan intermodal logistik di Surabaya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi, sementara variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari karyawan perusahaan intermodal logistik di Surabaya. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 126 responden. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun inovasi dan disiplin penting, komunikasi yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor logistik intermodal. Dengan demikian, perusahaan perlu menekankan pentingnya komunikasi yang baik di tempat kerja untuk mencapai kinerja optimal.

Kata Kunci: Perilaku Inovatif, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor yang salah satunya adalah sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan yang mampu mendorong perusahaan agar berhasil dalam menjalankan visi dan misinya. Semakin baik kinerja dari sumber daya manusia sebuah perusahaan maka akan semakin mudah perusahaan dalam meraih keberhasilan, sehingga sumber daya perlu di pelihara dengan baik agar memberi hasil yang maksimal. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu adanya pemberdayaan yang dikelola dengan teratur sehingga dapat meningkatkan kualitas dari sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia dapat dilatih dan dijaga untuk jangka waktu yang lama agar bisa berkembang karena merupakan salah satu modal penting

yang dimiliki oleh perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Tahun 2023 merupakan tahun yang dipenuhi ketidakpastian. Banyak hal yang terjadi pada tahun 2022 menyebabkan tahun 2023 menerima dampaknya. Perekonomian dunia diprediksi akan menghadapi banyak tantangan seiring kondisi geopolitik yang berimbas pada laju inflasi dan ketidakstabilan pasar global. Akibatnya banyak perusahaan yang mulai melakukan pengetatan hingga efisiensi dalam berbagai hal. Salah satu langkah efisiensi yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan. Didukung dengan kenaikan harga BBM pada tahun 2022 menjadikan banyak pertimbangan yang dilakukan oleh perusahaan terutama perusahaan di bidang logistik, sehingga perusahaan bidang logistik harus mengambil tindakan yang tepat untuk mengantisipasi hal-hal buruk yang mungkin terjadi pada tahun 2023 dan menerapkan strategi yang tepat agar dapat bertahan di tahun yang penuh ketidakpastian tersebut. Pada Tabel 1 dibawah ini merupakan daftar perusahaan logistik yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan pada tahun 2022, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Perusahaan Logistik yang Melakukan PHK Karyawan Tahun 2022

Nama Perusahaan	Total PHK Karyawan
Shipper	65 Karyawan
GoTo	1.300 Karyawan
SiCepat	360 Karyawan

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Dari data pada Tabel 1 menunjukkan banyaknya karyawan yang menjadi korban dalam pemutusan hubungan kerja, sehingga sangat penting bagi seorang karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik agar perusahaan dapat mempertimbangkan dalam memilih seorang karyawan yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Karyawan yang dinilai memiliki kinerja yang kurang baik akan cenderung menjadi pilihan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni meliputi perilaku inovatif, disiplin kerja dan komunikasi menjadi faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan.

Perilaku Inovatif adalah sebuah kegiatan yang dilakukan seorang individu dengan menerapkan ide-ide baru dalam mencari solusi dari sebuah masalah yang muncul pada perusahaan atau organisasi. Dengan majunya teknologi yang ada sekarang menuntut sumber daya manusia agar lebih berinovasi dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan di dalam perusahaan, karena teknologi yang maju dapat mengancam posisi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Menurut Hutagalung dan Hermawan (2018) inovasi merupakan suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sebelumnya berupa hasil pemikiran dan ide yang dapat dikembangkan juga diimplementasikan agar dirasakan manfaatnya.

Selain perilaku inovatif karyawan, ada hal penting lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dikatakan merupakan hal dasar yang harus dilakukan dan ditaati karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga tindakan disiplin perlu ditanamkan pada setiap karyawan agar mau mengikuti dan mentaati segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan akan menerima segala konsekuensi jika melanggar aturan tersebut. Disiplin kerja untuk menghindari adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan yang dibuat oleh perusahaan sehingga tidak akan menghambat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Komunikasi yang efektif dapat memberikan jaminan akan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga komunikasi dalam perusahaan menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk menjalankan usahanya. Pimpinan perusahaan saat berkomunikasi dengan bawahan harus memastikan bahwa komunikasi tersebut dapat diterima dengan benar oleh bawahannya agar informasi yang disampaikan dapat dipahami dan segera dilaksanakan, sehingga tidak akan terjadi salah komunikasi yang dapat

menghambat proses kinerja karyawan. Dan proses komunikasi antar karyawan juga perlu untuk diawasi agar informasi, intruksi ataupun penyampaian pesan tidak melenceng dari apa yang sudah disepakati secara bersama.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Inovatif, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Bidang Intermodal Logistik di Surabaya”. Berdasarkan pada uraian pendahuluan diatas, maka dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : a) Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Bidang Intermodal Logistik di Surabaya, b) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Bidang Intermodal Logistik di Surabaya, dan c) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Bidang Intermodal Logistik di Surabaya. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a) Untuk menguji dan menganalisis apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Bidang Intermodal Logistik di Surabaya, b) Untuk menguji dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Bidang Intermodal Logistik di Surabaya, dan c) Untuk menguji dan menganalisis apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Bidang Intermodal Logistik di Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2018) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto (2017) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur seluruh sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan yang mencakup banyak hal seperti rekrutmen hingga keselamatan tenaga kerja sehingga tidak hanya mencapai tujuan dari perusahaan tersebut namun juga tujuan dari setiap karyawan dapat tercapai dengan maksimal.

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan Kasmir (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu tertentu. Terdapat pendapat lain dari Hasibuan (2017) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan karyawan yang memiliki beberapa proses dalam menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya selama periode tertentu agar dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018), adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan dan Keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, 2) Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, 3) Rancangan Kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, 4) Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda, 5) Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya, 7) Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkannya, 8) Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan, 9) Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan, 10) Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang, 11) Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya, 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja, dan 13) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Indikator Kinerja

Robbins (2016) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya, dan 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Perilaku Inovatif

Aditya dan Ardana (2016) mengatakan jika perilaku kerja inovatif adalah sebuah sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Pendapat lain dari Jong dan Hartog dalam Hadi dan Mardikaningsih (2020) yang mengatakan jika perilaku kerja inovatif merupakan suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan. Sedangkan Adriyanto dan Prasetyo (2020) berpendapat bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku karyawan yang secara langsung dan tidak langsung merangsang pengembangan dan pengenalan inovasi di tempat kerja sehingga perusahaan dapat bertahan pada persaingan bisnis. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan sebuah tindakan yang dilakukan individu dengan mengembangkan ide-ide baru dan menerapkan ide-ide tersebut guna membantu dalam menyelesaikan tugas sehari-harinya sehingga dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan.

Dampak Perilaku Kerja Inovatif

Dampak positif dari adanya perilaku kerja inovatif menurut Janssen dalam Berliana dan Gustian (2018) adalah sebagai berikut: 1) Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja yaitu perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan seorang karyawan, akan mendorong karyawan menciptakan ide-ide baru yang memperbaiki lingkungan tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien, 2) Dapat mempromosikan diri sendiri di dalam pekerjaan yaitu seorang karyawan dengan ide inovatif cenderung lebih memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki peran yang penting dalam menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan, dan 3) Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja yaitu perilaku kerja inovatif menjadi sebuah tempat dalam diri seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang terpendam dan dapat digunakan untuk menghadapi suatu permasalahan yang terjadi.

Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Jong dan Hartog (dalam Hadi dan Mardikaningsih, 2020) berpendapat bahwa indikator perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut: 1) Mengeksplor ide (*Idea Exploration*) yaitu karyawan dapat menemukan kesempatan atau sebuah bibit masalah yang terjadi di dalam perusahaan yang kemudian menciptakan ide-ide baru dan ide tersebut dapat menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, 2) Mengembangkan ide (*Idea Generation*) yaitu karyawan dapat mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada karyawan yang lain, 3) Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*) yaitu karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut, dan 4) Menerapkan ide (*Idea Implementation*) yaitu karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan di perusahaan.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan disiplin kerja menurut Rivai (2016) adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan Afandi (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa teori mengenai pengertian dari disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan yang ditunjukkan seorang karyawan selama proses menyelesaikan seluruh tugas -tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan mengikuti seluruh aturan yang dibuat perusahaan.

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2016) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut: 1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok, dan 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu

kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017), terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu yang dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, 2) Taat terhadap peraturan perusahaan mengenai dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, dan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi menurut Hamali (2016) adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Pendapat lain dari Syamsudin dan Firmansyah dan Syamsudin (2016) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses interaksi dari satu orang ke seseorang yang lain dengan memindahkan informasi, ide, pesan, maupun perintah dengan harapan dapat mengubah perilaku sesuai dengan tujuan dari komunikasi yang dimaksud. Komunikasi tidak hanya terjalin antar karyawan tapi juga terjalin komunikasi antar seluruh komponen perusahaan agar tidak ada kesalahpahaman dalam menerima ataupun menyampaikan informasi atau pesan yang disampaikan.

Fungsi-fungsi Komunikasi

Menurut Firmansyah dan Syamsudin (2016), terdapat 4 fungsi komunikasi yaitu sebagai berikut: 1) Sebagai Informasi yang dalam proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan atau kelompok untuk mengambil keputusan diperlukan komunikasi yang baik dengan meneruskan data dan menilai pilihan-pilihan alternatif, 2) Sebagai Kendali untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara diperlukan komunikasi sebagai tindakan, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan, 3) Sebagai Motivasi guna membantu perkembangan motivasi dibutuhkan komunikasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar, dan 4) Pengungkap Emosional bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

Indikator Komunikasi

Sutardji (2016) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut: 1) Pemahaman Kemampuan dalam memahami pesan

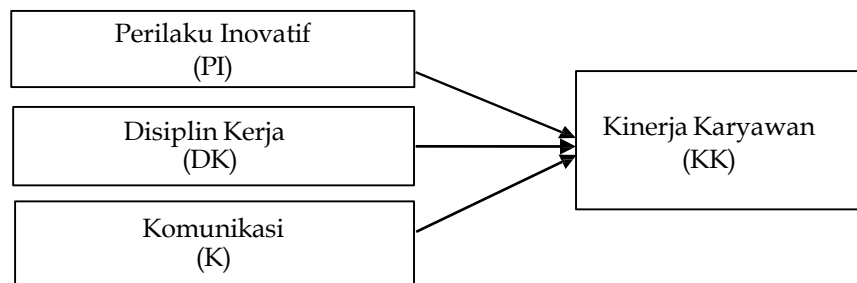
dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator, 2) Kesenangan jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak, 3) Pengaruh pada sikap apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif, 4) Hubungan yang makin baik bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal, 5) Tindakan komunikasi dianggap efektif apabila kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

Penelitian Terdahulu

1) Wahyudi (2019) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang dipilih pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Konandi dan Mulyanti (2018) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 3) Ahmad *et al.* (2019) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya. Metode analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya 4) Alviani dan Nuvriasari (2022) dengan tujuan untuk mengetahui perilaku inovatif, motivasi kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan *teamwork* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia, 5) Ginting (2018) memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan, 6) Aidah dan Ratnasari (2020) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Telkomindo Primakarya. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkomindo Primakarya, 7) Dasmadi (2021) memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten, 8) Ratnasari *et al.* (2021) yang menganalisis kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru, 9) Ramawati dan Tridayanti (2020) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo, 10) Yusnandar (2021) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Means of Agro Nusantara Medan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Means of Agro Nusantara Medan, dan 11) Andini dan Zutiasari (2020) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pemerintah laki-laki. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemerintah laki-laki.

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dengan perilaku inovatif menunjukkan jika karyawan tersebut memiliki inisiatif yang tinggi saat bekerja. Karyawan dengan perilaku inovatif dianggap memiliki pola pikir yang kritis dan lebih mudah untuk berkembang karena siap dengan segala kemungkinan adanya perubahan. Hal ini berarti bahwa semakin baik perilaku inovatif seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Karena karyawan dengan perilaku inovatif cenderung dapat memberikan ide-ide baru yang berguna dan membantu dalam menyelesaikan tugas sehari-harinya. Teori tersebut mendukung hasil penelitian dari Alviani dan Nuvriasari (2022) yang menunjukkan hasil bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian oleh Andini dan Zutiazari (2020) menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini adalah :

H₁ : Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dinilai dari tingkat kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik berarti bahwa karyawan mematuhi seluruh aturan yang dibuat perusahaan dan melaksanakan segala perintah ataupun tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini menunjukkan karyawan bekerja dengan efektif yang memudahkan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar kedisiplinan kerja seorang karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan. Teori tersebut sejalan dengan

hasil penelitian dari Wahyudi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Ratnari *et al.* (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam melakukan komunikasi saat bekerja menunjukkan seberapa baik karyawan tersebut dalam menerima informasi, pesan, perintah ataupun menyampaikan informasi yang diterima agar informasi tersebut menyebar ke seluruh komponen perusahaan. Komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan agar tidak terjadi konflik internal antar karyawan dan tidak menghambat karyawan dalam melakukan tugasnya. Semakin baik kemampuan komunikasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, dikarenakan karyawan dianggap mampu dalam melakukan pertukaran informasi verbal maupun nonverbal antara pengirim dan penerima informasi. Komunikasi yang baik yang terjalin antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dengan komunikasi yang terjadi dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang lebih baik. Penelitian oleh Yusnandar (2021) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mendukung teori yang menyatakan bahwa komunikasi karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan hasil penelitian Dasmadi (2021) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah :

H3 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif, yaitu penelitian menggunakan angka-angka dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Penelitian ini menguji pengaruh perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di bidang intermodal logistik di Surabaya.

Populasi menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik sesuai yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari dan diambil kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi karyawan merupakan jumlah dari seluruh tenaga kerja di Surabaya yang bekerja pada perusahaan intermodal logistik di Surabaya. Penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja pada perusahaan di bidang intermodal logistik di Surabaya sebagai populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 126 Karyawan.

Teknik *purposive sampling* digunakan pada penelitian ini untuk menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu, sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh penulis. Kriteria yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan di bidang intermodal logistik di Surabaya. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan bidang intermodal logistik di Surabaya sebanyak 126 responden.

Teknik Pengujian Kuesioner

Uji validitas digunakan dalam menilai apakah kuesioner dapat dikatakan valid atau

sah. Menurut Ghozali (2016) sebuah kuesioner atau instrumen dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner atau instrumen mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Lalu, uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kinerja karyawan merupakan hasil seluruh kegiatan yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan di bidang Intermodal Logistik di Surabaya yang menjadi tanggung jawabnya untuk diselesaikan dengan periode waktu tertentu sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan intermodal logistik. Menurut Kasmir (2018:208) ada beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja karyawan, yaitu: a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Waktu, d) Penekanan biaya, e) Pengawasan, dan d) Hubungan antar karyawan. Perilaku Inovatif merupakan tindakan karyawan Perusahaan di bidang Intermodal Logistik di Surabaya untuk dilakukan dan diterapkan dengan menggunakan gagasan ataupun ide-ide baru yang bermanfaat dalam membantu menyelesaikan tugas sehari-harinya. Berikut ini beberapa indikator menurut Jong dan Hartog dalam Hadi dan Mardikaningsih (2020) yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel perilaku inovatif, yaitu: a) Mengeksplor ide, b) Mengembangkan ide, c) Mencari dukungan untuk ide, dan d) Menerapkan ide.

Disiplin kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan Perusahaan di bidang Intermodal Logistik di Surabaya selama menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh perusahaan di bidang intermodal logistik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disetujui bersama oleh seluruh pekerja. Untuk mengukur variabel disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator menurut Sutrisno (2017), yaitu sebagai berikut: a) Taat terhadap aturan waktu, b) Taat terhadap peraturan perusahaan, c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Komunikasi merupakan seluruh interaksi dari satu karyawan Perusahaan di bidang Intermodal Logistik di Surabaya ke karyawan lainnya dengan menyampaikan informasi yang mencakup ide, pesan ataupun perintah dengan harapan dapat mengubah perilaku individu penerima informasi sesuai dengan tujuan dari komunikasi. Beberapa indikator menurut Sutardji (2016) yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel komunikasi adalah sebagai berikut: a) Pemahaman, b) Kesenangan, c) Pengaruh pada sikap, d) Hubungan yang makin baik, dan e) Tindakan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis ini digunakan agar dapat mengetahui tingkat pengaruh hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh perilaku inovatif, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berikut persamaan yang digunakan dalam regresi linier berganda :

$$KK = \alpha + \beta_{PI} + \beta_{DK} + \beta_K + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
e	= Standar error
$\beta_1, 2, 3$	= Koefisien regresi
PI	= Perilaku Inovatif
DK	= Disiplin Kerja
K	= Komunikasi

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode normal *probability plot* (P-Plot) dilakukan dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal yang akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Data yang dikatakan berdistribusi normal akan menunjukkan garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Cara untuk melakukan pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: 1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dianggap model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas, dan 2) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, dianggap model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Adapula uji normalitas menggunakan *Kolmogorov smirnov* yaitu analisis dengan membandingkan distribusi data yang akan di uji dengan distribusi normal baku. Dasar pengambilan keputusannya, yaitu: 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal, dan 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas berguna dalam menguji model regresi yang ada dan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Nilai yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut : a) Nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 , artinya terjadi multikolinieritas antar variabel, dan b) Nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 , artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji autokorelasi memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross section*) (Suliyanto, 2018). Untuk mendeteksi muncul atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson (*DW Test*). Uji autokorelasi menggunakan *durbin watson* dengan membandingkan antara *durbin watson* hitung (D) dengan *durbin watson* tabel, yaitu batas atas (DU) dan batas bawah (DL) Ketentuan dalam melihat autokorelasi adalah: a) Apabila $0 < D < DL$ maka terjadi autokorelasi positif, b) Apabila $DL < D < DU$, Tidak ada kepastian c) Apabila $D-DL < D < 4-DL$ maka terjadi autokorelasi negatif, d) Apabila $4-DU < D < 4-DL$ maka tidak ada kepastian, e) Apabila $DU < D < 4-DU$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Apabila *variance* dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dianggap homoskedastisitas dan jika berbeda maka dianggap heteroskedastisitas. Model regresi dianggap baik jika homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel bebas dengan absolute residual terhadap variabel terikat. Untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dapat dijelaskan dengan kriteria menggunakan koefisien signifikansi. Tingkat koefisien signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% atau 0,05. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika koefisien regresi lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F digunakan dengan tujuan untuk melihat apakah variabel perilaku inovatif, disiplin kerja dan komunikasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Perusahaan di Bidang Intermodal Logistik di Surabaya. Uji F ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis dengan uji F memiliki ketentuan: a) Nilai signifikansi $F > 0,05$ berarti model regresi tidak layak, dan b) Nilai signifikansi $F < 0,05$ berarti model regresi layak.

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besar kontribusi perilaku inovatif, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Inti dari koefisien determinasi untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

(Ghozali, 2018). Kisaran nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu, berikut penjelasannya : a) Nilai R^2 mendekati 1 (nilai R^2 semakin besar dan kontribusi terhadap variabel dependen semakin kuat), b) Nilai R^2 mendekati 0 (nilai R^2 semakin kecil dan kontribusi terhadap variabel dependen melemah).

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan melihat nilai signifikan masing-masing variabel pada output hasil regresi yang menggunakan SPSS dengan tingkat *level of significant* $\alpha = 0,05$. Suliyanto (2018) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut : a) Apabila nilai signifikan $t > 0,05$, maka berpengaruh tidak signifikan, dan b) Sebaliknya apabila nilai signifikan $t < 0,05$, maka berpengaruh signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji setiap variabel yang digunakan yaitu Perilaku Inovatif (PI), Disiplin Kerja (DK), Komunikasi (K) dan Kinerja Karyawan (KK) dengan menggunakan program SPSS. Jika diperoleh hasil perhitungan dari masing masing variabel menunjukkan hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka data pada penelitian ini dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak valid. Nilai r tabel pada penelitian ini berdasarkan pada tabel Product Moment dengan menggunakan $n=126$ dan $\alpha 5\%$ yang diperoleh angka sebesar 0,1750. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner lulus uji validitas karena nilai r hitung lebih besar dari 0,175. Sehingga diartikan jika setiap pernyataan tersebut dapat mengukur variabel yang dimaksudkan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil uji reabilitas lebih besar dari nilai r tabel maka angket dinyatakan *reliabel* atau konsisten, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil uji reabilitas lebih kecil dari nilai r tabel maka angket dinyatakan tidak *reliabel* atau tidak konsisten. Pada penelitian ini nilai r tabel diperoleh melalui tabel *Product Moment* dengan menggunakan $n=126$ dan $\alpha 5\%$ yang menunjukkan angka sebesar 0,175. Dari hasil penelitian diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel perilaku inovatif, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan dinyatakan *reliabel*, karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,175.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	29,240	2,054	
Perilaku Inovatif (PI)	-0,359	0,100	-0,248
Disiplin Kerja (DK)	-0,957	0,108	-0,733
Komunikasi (K)	0,643	0,114	0,473

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Ada atau tidaknya pengaruh antara perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dapat dilihat melalui

hasil pengujian analisis regresi linier berganda. Tabel 2 menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil pada Tabel 2, penelitian ini menghasilkan model persamaan regresi linier berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$KK = 29,240 - 0,359PI - 0,957DK + 0,643K + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada penelitian ini berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik *P-Plot* dan analisis *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas dengan analisis *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

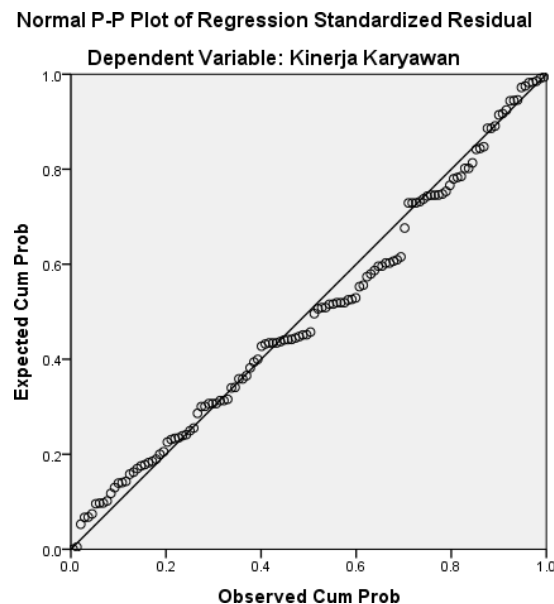
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		126
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,73162827
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,082
	<i>Positive</i>	0,082
	<i>Negative</i>	-0,045
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,915
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,372

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis *kolmogorov smirnov* adalah apabila signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya. Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,372, Hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikannya $0,372 > 0,05$. Sedangkan hasil uji normalitas menggunakan *Probability Plot* adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Normal Probability Plot
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Gambar 2 dapat diambil keputusan jika data berdistribusi normal, karena dari gambar tersebut menunjukkan data atau titik-titik menyebar tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki

korelasi Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas yang diajukan di dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas antara variabel perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Perilaku Inovatif (PI)	0,983	1,018
Disiplin Kerja (DK)	0,685	1,461
Komunikasi (K)	0,676	1,480

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang terdapat pada Tabel 4 dapat diketahui sebagai berikut: a) Nilai *tolerance* perilaku inovatif sebesar 0,983 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF perilaku inovatif sebesar 1,018 lebih kecil dari 10,0 maka perilaku inovatif terbebas dari multikolinieritas, b) Nilai *tolerance* disiplin kerja sebesar 0,685 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF disiplin kerja sebesar 1,461 lebih kecil dari 10,0 maka disiplin kerja terbebas dari multikolinieritas, dan c) Nilai *tolerance* komunikasi sebesar 0,676 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF komunikasi sebesar 1,480 lebih kecil dari 10,0 maka komunikasi terbebas dari multikolinieritas.

Pengujian *Durbin Watson* (DW) dipilih menjadi uji autokorelasi dalam penelitian ini. Hasil dari uji autokorelasi dapat menunjukkan apakah terdapat korelasi antara serangkaian data penelitian yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*). Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *durbin watson* dengan membandingkan antara *durbin watson* hitung (D) dengan *durbin watson* tabel, yaitu batas atas (DU) dan batas bawah (DL). Apabila hasil $DU < D < 4-DU$ maka dianggap tidak terjadi autokorelasi. Nilai *Durbin Watson* (DW) dari hasil perhitungan dengan SPSS disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,653 ^a	0,426	0,412	1,753	2,252

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (K), Perilaku Inovatif (PI), Disiplin Kerja (DK)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 5 dapat diketahui nilai *durbin watson* sebesar 2,252 untuk mengetahui apakah hasil tersebut menunjukkan autokorelasi atau tidak, diperlukan Tabel *Durbin Watson* dengan tingkat signifikansi atau $\alpha=5\%$ atau 0,05 atau dapat diuraikan sebagai berikut: a) Nilai DL adalah sebesar 1,758, b) Nilai DU adalah sebesar 1,660, dan c) Nilai D adalah sebesar 2,252 (Tabel Hasil Pengujian) Maka dapat disimpulkan bahwa: $DU < D < 4-DU$, Tidak terjadi autokorelasi dengan rincian nilai $1,660 < 2,252 < 4-1,660$ yaitu $1,660 < 2,252 < 2,340$. Hasil tersebut telah memenuhi kriteria atau ketentuan bahwa data penelitian terbebas dari autokorelasi atau tidak ada hubungan antar serangkaian data dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi pada penelitian ini memiliki perbedaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dianggap baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui hal tersebut diperlukan pengujian uji Glejser. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,356	1,314		1,033	0,304
1 Perilaku Inovatif (PI)	0,088	0,064	0,124	1,379	0,170
Disiplin Kerja (DK)	0,025	0,069	0,040	0,367	0,714
Komunikasi (K)	-0,096	0,073	-0,143	-1,317	0,190

a. *Dependent Variable:* Abs_Res

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang disajikan Tabel 6 dapat dilihat jika nilai signifikansi untuk variabel perilaku inovatif adalah sebesar 0,170 dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,714 sedangkan variabel komunikasi nilai signifikansinya sebesar 0,190. Dalam hasil uji heteroskedastisitas ini diketahui bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha=5\%$. Hasil Uji F dianggap layak jika hasil nilai signifikan kurang dari 5% sedangkan dikatakan tidak layak jika nilai signifikan lebih dari 5%. Berikut merupakan hasil uji F yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278,389	3	92,796	30,205	0,000 ^b
Residual	374,817	122	3,072		
Total	653,206	125			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (KK)

b. *Predictors:* (Constant), Komunikasi (K), Perilaku Inovatif (PI), Disiplin Kerja (KK)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil Tabel 7 menunjukkan jika nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau $0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulannya adalah bahwa pengaruh perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil dari nilai R² atau R Square menunjukkan besarnya perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam hasil persentase (%). Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,653 ^a	0,426	0,412	1,753

a. *Predictors:* (Constant), Komunikasi (K), Perilaku Inovatif (PI), Disiplin Kerja (DK)

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari Tabel 8 menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,426. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan sebesar 42,6% terhadap kinerja karyawan. Terdapat ketentuan tidak tertulis apabila hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan semakin besar angka R^2 atau semakin mendekati angka satu maka pengaruh yang diberikan semakin kuat. Maka, pengaruh yang diberikan perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,6% dan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengaruh likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas secara parsial terhadap pertumbuhan Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui hasil pengujian hipotesis atau uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t signifikan pada tabel hasil pengujian dengan taraf probabilitas yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu $\alpha=5\%$. Hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS tersaji pada Tabel 9, dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,240	2,054		14,234	0,000
1 Perilaku Inovatif (PI)	-0,359	0,100	-0,248	-3,589	0,000
Disiplin Kerja (DK)	-0,957	0,108	-0,733	-8,842	0,000
Komunikasi (K)	0,643	0,114	0,473	5,664	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Mengacu dari hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9, diperoleh hasil uji t dengan interpretasi sebagai berikut: a) Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi t perilaku inovatif adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai taraf probabilitasnya yaitu sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya, b) Hasil Pengujian Kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi t disiplin kerja adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai taraf probabilitasnya yaitu sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya, dan c) Hasil Pengujian Ketiga menunjukkan bahwa nilai signifikansi t komunikasi adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitasnya yaitu 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya.

Pembahasan

Perilaku Inovatif Berpengaruh Negatif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan perilaku inovatif memiliki kinerja yang baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan akan menemui situasi yang berbeda dari biasanya yang dipicu oleh kejadian tertentu yang mana akan diperlukan suatu perilaku inovatif sehingga tidak akan menimbulkan masalah baru atau memberikan kerugian bagi perusahaan. Perilaku inovatif karyawan diawali dengan adanya ide baru yang perlu dikembangkan dan mencari dukungan

rekan kerja atas ide tersebut lalu menerapkan ide tersebut untuk digunakan dalam situasi tertentu yang dapat menghemat waktu dan tenaga serta mampu meringankan beban pekerjaan individu ataupun suatu tim. Namun pada penelitian ini arah hubungan antara variabel perilaku inovatif dengan kinerja karyawan adalah negatif, sehingga memiliki arti jika terdapat peningkatan perilaku inovatif yang dilakukan karyawan akan mengurangi kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan jika tidak semua ide-ide baru atau perilaku inovatif dari karyawan dapat digunakan untuk membantu dalam menyelesaikan tugasnya dan memberikan hasil kinerja yang baik, ada kondisi dimana karyawan hanya perlu melakukan tugasnya sesuai dengan arahan dari perusahaan dengan baik sehingga hasil kinerja yang diberikan juga akan baik. Hasil dari penelitian ini didukung oleh Alviani dan Nuvriasari (2022) mengenai perilaku inovatif, motivasi kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia yang menunjukkan hasil bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan disiplin kerja yang baik memiliki kinerja yang baik pula karena dengan menaati aturan yang sudah ditetapkan perusahaan akan memberikan kontribusi hasil yang baik bagi perusahaan. Disiplin kerja dapat ditunjukkan seorang karyawan melalui ketaatan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan batas waktu yang sudah disepakati, sehingga perusahaan akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Namun pada penelitian ini arah hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah negatif, hal ini berarti jika terdapat peningkatan disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan dapat mengurangi kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan pada perusahaan dapat membatasi ruang gerak dari karyawan dan dapat memberikan dampak penurunan hasil kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Ramawati dan Tridayanti (2020) mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT *Seven* Surabaya Jaya di Sidoarjo yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komunikasi yang baik akan memberikan hasil kinerja yang baik, karena dengan melakukan komunikasi akan mengurangi kesalahpahaman yang mungkin terjadi saat bekerja. Komunikasi yang terjalin antar karyawan harus memiliki pemahaman yang kuat dengan penyampaian yang baik sehingga dapat dipahami dan memberikan pengaruh pada sikap yang dapat membangun hubungan yang baik antar karyawan dengan hasil tindakan yang sesuai dengan tujuan dari komunikasi tersebut. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya, jika komunikasi dilakukan dengan efektif sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan dan kerja sama tim juga meningkat. Dengan terciptanya komunikasi yang efektif akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur perusahaan dan kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Yusnandar (2021) mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT *Means of Agro* Nusantara Medan yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1) Perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan intermodal logistik di Surabaya dapat memberikan hasil kinerja yang baik karena karyawan tersebut memiliki ide - ide baru yang dapat diterapkan untuk digunakan dalam kondisi tertentu yang dapat menghemat waktu dan tenaga serta mampu meringankan beban pekerjaan, 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan intermodal logistik di Surabaya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka hasil kinerja karyawan tersebut dianggap baik, karena dalam menyelesaikan tugas, karyawan menunjukkan sikap yang sejalan dengan aturan yang sudah ada, baik aturan tertulis maupun aturan tidak tertulis sehingga mengurangi resiko keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya dan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan, dan 3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan secara efektif oleh karyawan intermodal logistik di Surabaya dapat memberikan hasil kinerja yang baik, karena dengan komunikasi efektif yang dilakukan selama menyelesaikan tugasnya akan mengurangi resiko kesalahpahaman selama bekerja dan mencegah adanya konflik internal dalam perusahaan.

Saran

Pertama, perusahaan intermodal logistik di Surabaya diharapkan dapat mendukung tindakan karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif dalam bekerja, selama tindakan tersebut tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga dapat memotivasi karyawan lain untuk menunjukkan perilaku inovatif dan menerapkan ide-ide baru yang relevan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan memberikan keuntungan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kedua, perusahaan intermodal logistik di Surabaya dapat lebih baik lagi dalam menegakan kedisiplinan kerja kepada seluruh karyawan, serta berperilaku adil terhadap seluruh karyawan dan memberikan apresiasi khusus terhadap karyawan dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi agar kinerja karyawan yang dihasilkan semakin baik dan dapat memberikan contoh kepada karyawan lain dengan menunjukkan disiplin kerja yang baik maka akan memberikan hasil kerja yang juga baik. Ketiga, perusahaan intermodal logistik di Surabaya diharapkan lebih memperhatikan cara komunikasi antar karyawan yang terjadi selama bekerja, selain itu perusahaan juga harus memberikan pengetahuan kepada karyawan mengenai etika dalam berkomunikasi sehingga komunikasi yang terjalin dapat diterima dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi resiko kesalahan kerja karena kurangnya komunikasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Dewa Nyoma Reza dan Komang Ardana. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-jurnal Manajemen Unud* 5(3).
- Adriyanto, A. dan A. Prasetyo. 2020. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi* 3(2): 35-45.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Zanaf Publishing. Riau.
- Ahmad, R., M. E. Fikri, dan R. Rahayu. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jurnal Manajemen Tools* 11(2): 137-146.

- Alviani, L. dan A. Nuvriasari. 2022. Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(1): 231-238.
- Andini, M, Y. dan I. Zutiasari. 2020. Pengaruh Innovative Work Behavior Terhadap Employee Performance Pada Karyawan Pemerintah Laki-Laki. *Jurnal Seminar Ilmu Manajemen* 2022: 1-10.
- Berliana, M., Siregar, N., dan H. D. Gustian. 2018. The Model of Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing* 2(1): 123-139.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
- CNBC Indonesia. 2022. *Fakta-fakta Terbaru PHK Massal SiCepat*. Diakses online pada: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220317085617-4-323453/fakta-fakta-terbaru-phk-massal-sicepat>
- CNBC Indonesia. 2022. *Startup Shipper PHK 65 Karyawan, Alasannya Makroekonomi*. Diakses online pada: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20221213085136-37-396318/startup-shipper-phk-65-karyawan-alasannya-makroekonomi>
- CNN Indonesia. 2022. *Alasan GoTo PHK 1.300 Orang Karyawan*. Diakses online pada: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221118173525-92-875665/alasan-goto-phk-1300-orang-karyawan>
- Dasmadi. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi dan Syariah* 8(2): 1171-1181.
- Firmansyah, H. dan A. Syamsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Ghozali. I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Cetakan kesembilan. Badan penerbit universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginting, N. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 3(2): 130-139.
- Hadi, S. dan R. Mardikaningsih. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon* 3(1): 12-24.
- Hamali, A.Y. 2016. *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Caps (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutagalung. dan D. Hermawan. 2018. *Membangun Inovasi Pemerintah Daerah*. Deepublish. Yogyakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Konandi, W. dan Mulyanti. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru SMP dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan* 7(13): 21-29.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung
- Rahmawati, D. dan H. Tridayanti. 2020. The Effect of Work Communication, Motivation and Disciplin on Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo. *International Journal of Education Social Science* 1(1):1-15.
- Ratnasari, S. L. dan S. Aidah. 2020. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika* 4(2): 122-135.
- Ratnasari, S. L., M. M. B. Girsang, dan Y. Ariyati. 2021. Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening* 8(2): 189-202.

- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis : untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi*. Edisi 1 . Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Dee Publish. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Kencana. Jakarta.
- Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection* 2(3): 351-360.
- Yusnandar, W. 2021. Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Service). *Journal of International Conference Proceedings* 4(2): 536-546.