

## Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian packing Malkist Keju di PT. Mayora Indah Tbk Jayanti 1 - Tangerang

Jaka Slameta\*, Peka Yustika Sukma, Rika Nurhidayah

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

### Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2023  
Disetujui Oktober 2023  
Dipublikasi November 2023

### Kata Kunci:

Disiplin, Kinerja kerja  
Kerjasama, Komunikasi

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dalam rangka mendapatkan pemahaman tentang pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini yaitu berupa bahwa pada uji T variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,644 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima. Pada uji T variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 5,730 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima. Pada uji T variabel Disiplin (X3) nilai thitung sebesar 7,617 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima. Nilai Fhitung sebesar 355,130 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,68 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan nilai dari adjusted R square yaitu sebesar 0,895 atau 89,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai persentase sebesar 89,5 %, sedangkan sisanya 11,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian, Kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan.

**Abstract:** This research was conducted in order to gain an understanding of the influence of teamwork, communication and work discipline on the performance of employees of PT. Mayora Indah Tbk. This research uses quantitative methods. The results of this study are that in the T test the Teamwork variable (X1) has a tcount value of 3.644 and a ttable value of 1.979 this value indicates that the tcount value is greater than the ttable so that Ho is rejected, and Ha is accepted. In the T test, the Communication variable (X2) has a tcount value of 5.730 and a ttable value of 1.979, this value indicates that the tcount value is greater than the ttable so that Ho is rejected, and Ha is accepted. In the T test, the Discipline variable (X3) has a tcount value of 7.617 and a ttable value of 1.979, this value indicates that the tcount value is greater than the ttable so that Ho is rejected, and Ha is accepted. The Fcount value of 355.130 is greater than the Ftable value of 2.68 with a probability value of 0.000 because the probability value is less than 0.05, the regression model can be used to explain the effect of Teamwork (X1), Communication (X2), Discipline (X3) has a joint (simultaneous) effect on Employee Performance (Y). and the value of the adjusted R square is 0.895 or 89.5%. This shows that the variation in variable changes in Teamwork (X1), Communication (X2), Discipline (X3) and Employee Performance (Y) has a percentage value of 89.5%, while the remaining 11.5% is explained by other variables not used in this study it can be concluded based on research, teamwork, communication and work discipline on employee performance have a positive and significant relationship.

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumberdaya utama dalam mencapai kesuksesan dan keberhasilan, sumber daya manusia memegang peran penting bagi sebuah sasaran organisasi perusahaan-perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya yang baik. Sehingga karyawannya harus memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan organisasi yang lebih tinggi. Karyawan yang kreatif selalu mencari cara baru untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik dan mampu memberikan kepuasan sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.

Sebagai sumber daya utama didalam sebuah perusahaan seorang karyawan memiliki peran yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dimana karyawan dituntut untuk memberikan performa terbaik pada tempat ia bekerja dan memberikan kinerja yang optimal sehingga dapat membantu mengembangkan dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Maka dari itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan memiliki kompetensi baik dapat menciptakan keinginan untuk patuh terhadap prosedur, dan karyawan dapat menjalankan kewajiban terhadap perusahaan dan tugas yang diberikan dengan baik. Secara umum, terutama perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur.

Kinerja merupakan pencapaian kerja yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang dicapai. Kinerja karyawan akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan. Kerjasama tim dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat didalam bekerja.

Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan dengan mendapatkan hasil yang maksimal, kerjasama tim yang kompak akan menghasilkan energi yang positif, Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dan ada faktor lain yang di butuhkan untuk meningkatkan kerjasama tim adalah komunikasi dan disiplin kerja.

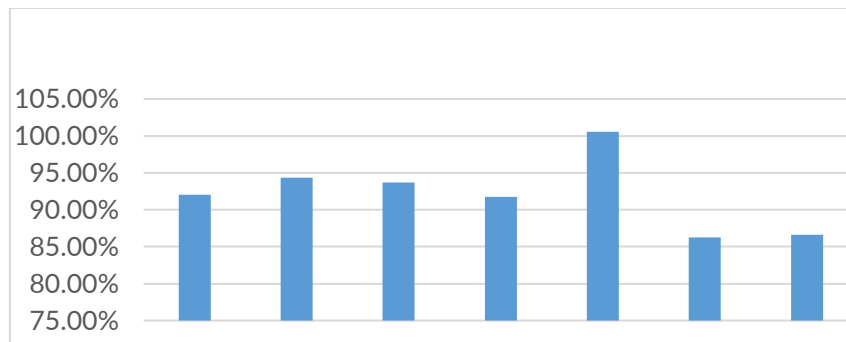
Komunikasi adalah suatu proses kelompok atau organisasi menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan sekitar, komunikasi sangatlah penting dalam dunia pekerjaan, maka dengan adanya komunikasi aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar, dengan komunikasi yang baik antara pemimpin dan rekan kerja maka perusahaan tidak akan terjadi kesalahan dalam membuat laporan hasil kerja perusahaan. Dengan kurangnya komunikasi akan menghasilkan dampak buruk bagi perusahaan, dan tidak akan mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan dan akan menimbulkan banyak kesalahan di perusahaan itu baik dalam laporan, penerimaan dan pengiriman. Kinerja karyawan yang baik itu dibentuk dalam komunikasi yang efektif dengan komunikasi yang baik dan efektif akan menciptakan kinerja yang baik sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Selain kerjasama tim, dan komunikasi adapun faktor disiplin kerja juga sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, dengan menerapkan disiplin kerja di perusahaan maka program yang ditetapkan akan berjalan dengan lancar. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan menunjukkan sikap tanggung jawab yang ada dalam

diri karyawan, dengan disiplin kerja karyawan dapat mengefisiensi waktu sehingga tidak terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

PT Mayora Indah Tbk merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1977 perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman olahan, PT Mayora Indah Tbk telah tercatat dibursa efek jakarya sejak 4 Juli 1990. Demi memajukan dan mengembangkan perusahaan PT Mayora Indah Tbk terus berinovasi dan fokus untuk pengembangan Sumber Daya Manusia. Pabrik pertama berlokasi di Tangerang dengan target market wilayah Jakarta dan sekitarnya setelah mampu memenuhi pasar di Indonesia, perusahaan sudah menjadi perusahaan public pada tahun 1990 dengan target market Asean. Kemudian melebarkan pangsa pasarnya ke negara-negara di Asia. Saat ini produk perseroan telah tersebar di 5 benua di dunia.

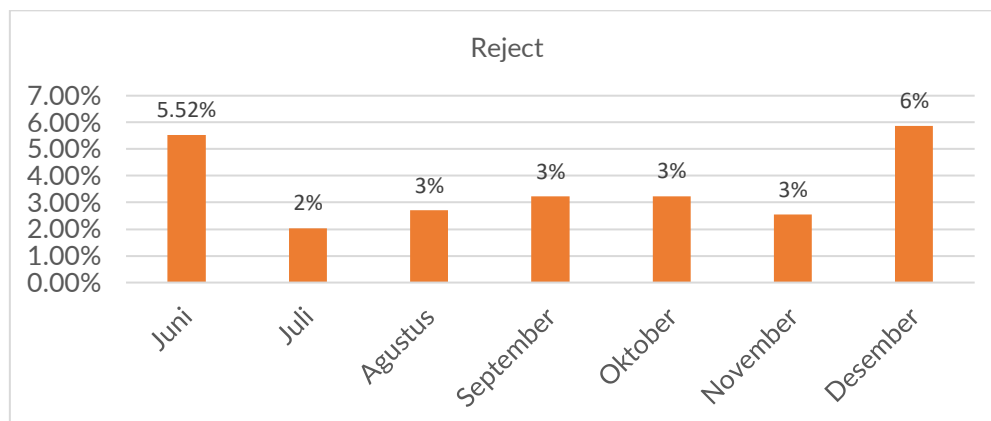
Hingga saat ini, sasaran kinerja PT Mayora Indah Tbk yang ditetapkan sebelumnya belum tercapai, pimpinan saat ini belum ada inisiatif untuk memperbaiki sistem kerja, serta kesalahan yang sering berlangsung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Statistik berikut ini hasil kerja karyawan bagian packing malkis keju PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1:



**Gambar 1.** Diagram batang

Sumber : PT Mayora Indah Tbk (2023)

Dapat dijelaskan dari gambar di atas yang merupakan diagram batang yang menjelaskan dari laporan hasil produksi yang dimana setiap bulannya ada perubahan dengan hasil yang dicapai. Dimana di bulan Juli hasil yang dicapai 75% dan di bulan Desember mencapai 105% setiap bulan pencapaian meningkat. Dapat disimpulkan bahwa pengisian di PT Mayora Indah Tbk bisa meningkat setiap bulannya.



**Gambar 2.** Hasil Reject

Sumber: PT Mayora Indah Tbk, (2023)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan hasil rijek setiap bulannya yang dimana rijek ini dapat mengurangi pencapaian target hasil produksi. Di bulan juni rijek sebesar 5,52% dan di bulan desember mencapai 6%. Dalam pencapaian hasil, dapat dilihat masih banyak kendala yang berasal dari internal organisasi untuk mencapai target perusahaan setiap bulan seperti kurangnya Kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap setiap karyawan bagian packing malkis keju.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Panggiki et al. (2017: 3019) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan keyakinan diri dalam aksi bersama-sama terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif.

Menurut Masyithah et al., (2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut para ahli (Wasiman, 2018: 21) komunikasi adalah metode yang ampuh untuk mentransmisikan ataupun memberi informasi ke pihak ketiga. Umpan balik akan diberikan apabila penerima menangkap arti yang disampaikan untuk pengirim pesan. Komunikasi yang baik dapat meneruskan pesan-pesan yang dituju kepada penerima dan akan terdapat respon dari penerima pesan sehingga komunikasi akan terus berlanjut dan dapat dikatakan bahwa terjadinya komunikasi yang efektif. Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan komunikasi adalah suatu kegiatan penyampaian pesan dimana pertukaran pandangan, emosi, pikiran dan saran yang terjadi di antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama. Adapula indikator komunikasi yaitu :

Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan nya, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Adapun disiplin kerja menurut Saripuddin (2017, hal. 420) adalah "suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku."

Menurut Lawasi & Triatmanto (2017: 49) kinerja merupakan kapasitas pekerja untuk melakukan kelengkapan kewajiban sebagai tanggung jawab mereka. Kinerja juga bisa diukur dengan kuantitas yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu sehingga bisa dilihat seberapa jauh peningkatan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan salah satu variabel untuk dinilai kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

## METODE PENELITIAN

Menurut sugiyono (2017:2) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut: "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untukmendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu." Adapun bentuk penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Karena adanya variabel -variabel yang akan di telaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel variabel yang akan di teliti. Penelitian ini menghubungkan antara 4 variabel yaitu variabel Kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), disiplin (X3) Terhadap kinerja pegawai (Y). Peneliti mengambil tempat atau lokasi penelitian pada PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1 yang berlokasi di Jl. Raya serang, Sumur Bandung, Jayanti, Tangerang, Banten 15610, Indonesia. Penelitian yang

digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Data Primer: instrument penelitian(kuesioner) dan Data Sekunder: jurnal penelitian,artikel,surat kabar buku ataupun internet. populasi dalam penelitian di PT Mayora Indah Tbk Bagian Packing Malchesee Keju sebanyak 180 karyawan. Dari penelitian yang ada di Packing Malchesee PT Mayora Indah Tbk Jayanti 1, peneliti memutuskan menggunakan rumus slovin.besarnya sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian iniadalah sebesar 125 responden.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan yang masih di toleransi diambil 5 persen

$$n = \frac{180}{(1+180.0,05^2)} = 125$$

$$n = 125$$

**Tabel 1.** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kerjasama tim (X1)	kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dengan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar sasaran sfesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus pada tujuan tim yang telah ditetapkan dalam</li> <li>2. Pencapaian organisasi. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.</li> <li>3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.</li> <li>4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.</li> </ol>
Komunikasi (X2)	Komunikasi merupakan metode mengirimkan catatan dengan mode atau cara transmisi yang dapat diubah untuk mencapai pentingnya pesan dan terbentuk peralihan catatan verbal ataupun tak verbal. Makna dalam pesan tidak diterima dengan baik maka tidak akan terjadi feedback dari penerima pesan. Diperlukan komunikasi yang efektif untuk terhindar dari miskomunikasi antara pengirim dengan penerima pesan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bijaksana dan kesopanan memakai alternatif istilah yang benar serta disampaikan melalui bahasa yang jelas.</li> <li>2. Penerimaan umpan balik Menerima jawaban catatan ataupun arti pesan yang tercapai.</li> <li>3. Berbagi informasi Menyampaikan pembaruan kepada staf dan anggota tentang laporan pengembangan dan masalah yang ada.</li> <li>4. Memberikan informasi tugasMemberikan penjelasan tentang perihalterkait penugasan.</li> </ol>
Disiplin (X3)	adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan perusahaan yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang.</li> <li>2. Peraturan dasar tentang pakaian, dan perilaku dalam pekerjaan.</li> <li>3. peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan terkait dengan unit kerja lain</li> </ol>

Variabel	Definisi	Indikator
		4. Peraturan tentang apa yang dapat dan apa yang tidak dapat dilakukan oleh karyawan selama organisasi.
Kinerja (Y)	kinerja merupakan kapasitas pekerja untuk melakukan kelengkapan kewajiban sebagai tanggung jawab mereka. Kinerja juga bisa diukur dengan kuantitas yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu sehingga bisa dilihat seberapa jauh peningkatan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan salah satu variabel untuk dinilai kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik.</li> <li>4. Alat atau sarana.</li> <li>5. Kompetensi.</li> <li>6. Motif.</li> <li>7. Peluang.</li> </ol>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 125 karyawan di Bagian Packing Malchese PT. Mayora Indah Tbk Jayanti 1. Dari data tersebut telah dikelompokkan dengan karakteristik yang telah ditetapkan dan diverifikasi. Data yang telah terkumpul selanjutnya diklasifikasikan menurut kelompok usia, jenis kelamin serta pendidikan para responden. Proses penganalisa data menggunakan alat bantu komputer dengan aplikasi SPSS versi 25.0.

Deskripsi responden berdasarkan usia menjabarkan tentang karakteristik usia responden. Usia responden dikategorikan meliputi dari usia 18-30 tahun, 31-40 tahun serta 41-50 tahun.

**Tabel 2.** Responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (F)	%
18-30 tahun	115	92
31-40 tahun	9	7,2
41-50 tahun	1	0,8
Jumlah	125	100

Tabel di atas menyajikan presentase responden berdasarkan usia. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil penelitian dari 125 berusia 18-30 tahun atau sebanyak 115 responden dan memiliki nilai persentase sebesar (92%). Usia 31-40 tahun sebanyak 9 responden dan memiliki nilai persentase sebesar (7,2%). Usia 41-50 tahun sebanyak 1 responden dan memiliki nilai persentase sebesar (0,8%). Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menjabarkan tentang karakteristik jenis kelamin para responden.

**Tabel 3.** Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki Laki	51	40,8
Perempuan	74	59,2
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden karyawan di Bagian Packing Malchese PT. Mayora Indah Tbk Jayanti 1, berdasarkan Jenis Kelamin terdiri dari laki-laki sebesar (40,8%) dan jumlah responden sebesar berasal dari karyawan atau sebanyak 51 responden dan Jenis Kelamin terdiri dari perempuan sebesar (59,2%) dan jumlah responden sebesar berasal dari karyawan atau sebanyak 74 responden.

Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan menjabarkan tentang pendidikan responden. Pendidikan responden dikategorikan meliputi dari SLTA/ Sederajat, Diploma serta Sarjana. Dari tabel 4.3 dibawah ini menyajikan responden berdasarkan pendidikan responden. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil penelitian dari 125 responden karyawan di Bagian Packing Malchese PT. Mayora Indah Tbk Jayanti 1.

**Tabel 4.** Responden berdasarkan pendidikan

Domisili	Frekuensi	%
SLTA/ Sederajat	108	86,4
Diploma	3	2,4
Sarjana	14	11,2
<b>Jumlah</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Pendidikan SLTA/ Sederajat sebesar (86,4%) dan jumlah respondennya sebesar 108 responden. Pendidikan Diploma sebesar (2,4%) dan jumlah respondennya sebesar 3 responden serta Pendidikan Sarjana sebesar (11,2%) dan jumlah respondennya sebesar 14 responden

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item dalam kuesioner atau skala yang diukur. Penentuan valid atau tidaknya item adalah dengan membandingkan antara rhitung dan rtabel dengan taraf signifikan yang digunakan 0,05 untuk mengetahui tingkat validitas. Hasil uji validitas sebagai berikut ini:

Pada setiap item masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,876 untuk variabel Kerjasama Tim (X1), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,975 untuk variabel Komunikasi (X2). nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,975 untuk variabel Disiplin (X3) serta nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengartikan bahwa setiap pertanyaan pada variabel- variabel yang diberikan peneliti kepada responden bersifat konsisten dalam menjawab setiap instrumen pertanyaan penelitian yang diberikan oleh peneliti

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui normalitas adalah dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikan yang harus lebih dari nilai 0,05. Dari tabel 4.11 dibawah ini tersebut uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dilihat dari nilai signifikan yaitu 0,185 lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

**Tabel 5.** Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	N	Unstandardized Residual 125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,58126482
Most Extreme Differences	Absolute	0,113
	Positive	0,113
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185c

Uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) dalam menerangkan variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara probabilitas thitung dengan ttabel dengan level signifikan ( $\alpha = 5\%$ ). Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian hipotesis variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut.

**Tabel 6.** Hasil analisis uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,081	1,459		1,426	0,156
	KERJASAMA TIM	0,016	0,044	0,011	3,644	0,716
	KOMUNIKASI	0,495	0,086	0,415	5,730	0,000
	DISIPLIN	0,660	0,087	0,552	7,617	0,000

Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,644 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Berarti secara parsial Kerjasama Tim memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 5,730 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Berarti secara parsial Komunikasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin (X3) memiliki nilai thitung sebesar 7,617 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Berarti secara parsial Disiplin memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini tepat. Dari tabel di atas yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 355,130 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,68 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian model yang digunakan dalam penelitian ini tepat.

Tabel 7. Hasil analisis uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14002,891	3	4667,630	355,130	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1590,357	121	13,143		
	Total	15593,248	124			

## PEMBAHASAAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang menjelaskan pengaruh Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Seluruh pertanyaan pada variabel Kerjasama Tim dinyatakan valid karena nilai R hitung > R tabel. Uji realibilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 maka instrumen penelitian dikatakan sudah bersifat konsisten. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) dilihat dari nilai signifikan yaitu 0,185 lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Pada uji Multikolinearitas nilai tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka pada variabel Kerjasama Tim tidak terjadi multikolinearitas. Pada uji heterokedastisitas titik-titik menyebar pada setiap area scatterplot tersebut sehingga tidak mengalami gejala adanya heteroskedastisitas dalam penelitian. Pada uji regresi linear berganda Kerjasama Tim (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,016. Hal ini berarti bahwa setiap meningkatnya nilai Kerjasama Tim (X1) maka akan menambah nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,016. Pada uji T variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,644 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari tabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima.

Seluruh pertanyaan pada variabel Komunikasi dinyatakan valid karena nilai R hitung > R tabel. Uji realibilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 maka instrumen penelitian dikatakan sudah bersifat konsisten. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) dilihat dari nilai signifikan yaitu 0,185 lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Pada uji Multikolinearitas nilai tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka pada variabel Komunikasi tidak terjadi multikolinearitas. Pada uji heterokedastisitas titik-titik menyebar pada setiap area scatterplot tersebut sehingga tidak mengalami gejala adanya heteroskedastisitas dalam penelitian. Pada uji regresi linear berganda Komunikasi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,495. Hal ini berarti bahwa setiap meningkatnya nilai Komunikasi (X2) maka akan menambah nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,495. Pada uji T variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 5,730 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima.

Seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin dinyatakan valid karena nilai R hitung > R tabel. Uji realibilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 maka instrumen penelitian dikatakan sudah bersifat konsisten. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) dilihat dari nilai signifikan yaitu 0,185 lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Pada uji Multikolinearitas nilai tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka pada variabel Disiplin tidak terjadi multikolinearitas. Pada uji heterokedastisitas titik-titik menyebar pada setiap area scatterplot tersebut sehingga tidak mengalami gejala adanya heteroskedastisitas dalam penelitian. Disiplin (X3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,660. Hal ini berarti bahwa setiap meningkatnya nilai Disiplin (X3) maka akan menambah nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,660. Pada uji T variabel Disiplin (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 7,617 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut. Pada uji T variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,644 dan nilai ttabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima. maka, hal ini memiliki pengertian bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada uji T variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 5,730 dan nilai t-tabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima. Maka, hal ini memiliki pengertian bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada uji T variabel Disiplin (X3) memiliki nilai thitung sebesar 7,617 dan nilai t tabel sebesar 1,979 nilai ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel sehingga Ho ditolak, dan Ha diterima. Maka, hal ini memiliki pengertian bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Fhitung sebesar 355,130 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,68 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai dari adjusted R square yaitu sebesar 0,895 atau 89,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai persentase sebesar 89,5 %, sedangkan sisanya 10,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S. T., Aju, B. I., & Ayu, B. I. (2018). *Effect of Competence, Leader-Member Exchange and Teamwork on Work Discipline, Job Stress and Their Impact on Employee Performance of Construction Company in East Java, Indonesia*. RJOAS, 2(74), 67-78.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, 6(1)
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- Junita, A., Pentana, S., & Sitorus, I. S. (2022). Pengalaman Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 7(2), 168-179.
- Lawasi ES, Triatmanto B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *J Manaj Dan Kewirausahaan*. 5(1)
- Panggiki, A.L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Putri, L. D., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*. 6(6). 3398-3426.

- Sanusi, A. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba empat.
- Saripuddin, Jasman, Handayani, & Rina. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara, 2(1), 420-429.
- Sinambela. (2017). Pengaruh Tunjangan dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. p-ISSN :2851 – 2769
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Syarifah Mauli Masyithah, S.M. et al. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Simen (Akuntansi Dan Manajemen) Sties. (9)1.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 7-15.