

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUANA INTI GAYA  
DI SURABAYA**

**Novia Ayu Nanda Handini<sup>1</sup> , Dra, Ec. Sri Susilowati, M. Si<sup>2</sup>**

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

**Abstrak**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Inti Gaya. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Buana Inti Gaya yang berjumlah 74 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, dan alat ukur yang digunakan untuk analisis adalah SPSS 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan variabel kerjasama tim (X1) diperoleh nilai t hitung 2,156 > t tabel 1.66571 dan angka sig 0,035 < 0,05. Maka, Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Inti Gaya. Sedangkan variabel komunikasi (X2) diperoleh nilai t hitung 4,148 > t tabel 1.66571 dan angka sig 0,000 < 0,05. Maka, Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Inti Gaya. dan variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai t hitung 4,264 > t tabel 1.66571 dan angka sig 0,000 < 0,05. Maka, Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Inti Gaya. Hasil secara simultan nilai F-hitung lebih besar sama dengan dari F hitung 80,464 > F tabel 2,73 dan angka sig 0.000 < 0.05. Maka disimpulkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Buana Inti Gaya.

**Kata Kunci:** *Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini, Manajer harus mendorong karyawannya untuk mencapai hasil yang optimal guna mencapai kinerja yang unggul. Untuk memenuhi misi suatu organisasi, diperlukan pemanfaatan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan baik untuk membantu organisasi mencapai tujuannya Menurut (Siagian, 2020) Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi organisasi dan instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur penting yang harus dijaga sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi dan instansi pemerintah untuk mengatasi segala tantangan yang ada.

Kerja sama tim merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Tufti et al., 2022) Menyatakan daripada menyelesaikan pekerjaan di hari yang sama, malah ditunda dan diselesaikan hingga hari berikutnya. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di masa depan karena kerja tim yang baik akan menghasilkan kinerja masa depan yang lebih baik dan lebih cepat. Bagi organisasi, kerja sama tim diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kolaborasi tim juga harus menjadi lebih efektif untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kerja tim sangat diperlukan dalam setiap perusahaan untuk mencapai keberhasilan kerja. Kerja sama tim yang baik memudahkan munculnya ide-ide yang mengembangkan perusahaan, dan kerja sama tim memadukan ide-ide baru menjadi ide-ide hebat yang menjadikan perusahaan sukses (Najati & Susanto, 2022).

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dan apabila terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maka tugas dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat melalui komunikasi, serta tujuan dapat tercapai dengan cepat (Setiani et al., 2020). komunikasi memiliki peran penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam kerangka ini, komunikasi bukan hanya sebagai penyampaian pesan, pikiran, dan perasaan, tetapi juga sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia, menyampaikan ide dan program, serta meyakinkan pemangku kepentingan. Komunikasi yang efektif di dalam perusahaan diakui sebagai faktor kunci dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien (Prayogi & Taufik, 2019)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yang bertujuan untuk menghormati, menaati dan mentaati peraturan perundang-undangan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis, memenuhinya sepanjang tidak melanggar kewajiban, dan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran (Prayogi & Taufik, 2019). Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang tepat memungkinkan karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya (Hadi, 2021)

kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai terkait dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta kondisi pegawai dalam organisasi. Kinerja baik adalah yang sesuai

standar dan mendukung tujuan organisasi (Tupti et al., 2022). Ketidakefektifan kinerja karyawan di perusahaan seringkali menjadi permasalahan yang umum terjadi. Rendahnya kinerja dapat mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat menjadi ancaman serius bagi perusahaan jika kinerja karyawan tidak segera diperbaiki (Prasetyo et al., 2021)

Hasil wawancara di PT Buana Inti Gaya mengungkapkan adanya hambatan dalam komunikasi, terutama karena kurangnya koordinasi antar karyawan. Komunikasi yang dilakukan secara virtual dengan atasan menjadikan adanya keterbatasan komunikasi secara langsung antar individu mengakibatkan penyampaian informasi dari atasan ke karyawan menjadi kurang efisien. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan peningkatan pada sistem komunikasi internal perusahaan guna menghindari miskomunikasi dan kesalahpahaman di antara karyawan. Kualitas hubungan komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja di dalam perusahaan memiliki peran krusial. Komunikasi yang efektif mampu mengantarkan pengetahuan, pemahaman, dan kebijakan perusahaan, yang pada gilirannya mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kerjasama Tim**

Menurut Andrew (2016) dalam Najati & Susanto (2022) kerjasama tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi (Gregory (2012) dalam Najati & Susanto (2022)). Sementara kerjasama menurut Roucek dan Warren berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama, bukan berarti bersama-sama bekerja. kerjasama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing. Dalam perkembangannya, kerjasama dijumpai tanpa menggunakan tempat tertentu, baik melalui grup whatsapp, email, facebook, mengenal tempat, waktu, dan anggota kelompok. berbagai komunikasi koordinasi dalam rangka kerjasama yang lebih nyata, lebih banyak dilakukan dengan menggunakan media sosial daripada melalui telpon atau komunikasi langsung (Busro, 2018).

## **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu individu ke individu lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, menggunakan berbagai bentuk seperti komunikasi tertulis, lisan, atau bahasa nonverbal. Komunikasi terjadi karena adanya kesamaan atau pemahaman antara pengirim pesan dan penerima pesan (Fahraini & Syarif, 2022)

Menurut Mangkunegara dalam Saputra & Setiadi, (2023) Komunikasi dapat dianggap sebagai alat untuk mengalirkan masukan sosial ke dalam suatu sistem sosial, serta berfungsi sebagai alat untuk memodifikasi perilaku, memengaruhi perubahan, menghasilkan informasi, dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lini produksi yang dinamis, informasi yang terlalu singkat atau berlebihan dapat memiliki dampak negatif terhadap hasil produksi. Oleh karena itu, penting untuk memiliki informasi yang relevan, bukan hanya banyak informasi. Menentukan jenis informasi yang dibutuhkan oleh manajer menjadi kunci agar pengambilan keputusan dapat dilakukan secara efektif. Komunikasi ke bawah, khususnya, memiliki peran penting dalam memberikan dorongan, arahan, dan penghargaan dari pimpinan kepada bawahan. Melalui bentuk komunikasi ini, kebutuhan pegawai akan pengakuan dan penghargaan dapat terpenuhi

## **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Hasibuan Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan mendorong perubahan perilaku. Ini juga merupakan langkah untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkat kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Komarudin menyatakan Disiplin merujuk pada kondisi di mana anggota tenaga kerja, baik di organisasi pemerintahan maupun swasta, diharapkan untuk patuh terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di dalam organisasi atau instansi tersebut, baik yang diungkapkan secara tertulis maupun tidak. Tujuan dari adanya disiplin ini adalah agar seluruh kegiatan di organisasi dapat berjalan dengan lancar dan efisien.. Menurut Gibson Disiplin dapat dijelaskan sebagai suatu proses pengaruh terhadap karyawan untuk memastikan ketaatan terhadap semua peraturan perusahaan yang berlaku, termasuk setiap tindakan dan perilaku yang sesuai dengan norma-norma perusahaan, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis (Agusri, 2018).

## **METODE**

### **Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. data primer juga disebut sebagai data asli. untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer yaitu penyebaran kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Buana Inti Gaya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu dan sebagainya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Buana Inti Gaya yang berjumlah 74 Karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 74 karyawan, sehingga jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 74 karyawan, karena metode yang digunakan adalah sampel jenuh.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pendekatan yang diterapkan dalam memperoleh informasi dalam suatu penelitian disebut sebagai metode pengumpulan data.. Untuk mencapai pengumpulan data yang akurat dan relevan dengan permasalahan yang dihadapi, diperlukan penerapan teknik-teknik khusus. Dalam konteks penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipilih adalah melalui penggunaan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016: 142) kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data di mana partisipan atau responden diminta untuk mengisi pertanyaan secara lengkap, kuesioner dikembalikan kepada peneliti. Penulis memilih teknik ini untuk mengungkap data terkait variabel penelitian, seperti kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memeriksa apakah alat ukur atau instrumen telah mencapai standar kesesuaian dan kecepatan yang diinginkan dalam menilai suatu objek penelitian. Validitas instrumen terjadi ketika instrumen dapat mengukur dengan akurat hal-hal yang seharusnya diukur. Tingkat validitas instrumen mencerminkan sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan gambaran variabel yang dimaksudkan. Kriteria umum untuk memenuhi persyaratan uji validitas adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel pada derajat kebebasan ( $\text{degrees of freedom / df} = n - 2$ ), dengan  $n$  adalah jumlah sampel. Hasil uji validitas data dianggap valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ( $n$ ) adalah 74, sehingga besar  $df$  adalah  $74-2=72$ , dan nilai  $r$  tabel yang diperoleh adalah sebesar 0,2287.

**Tabel 1 Uji Validitas**

#### **Kerjasama Tim (X1)**

Variabel	Indikator Kerjasama Tim	R hitung	R tabel	Keterangan
Kerjasama Tim	X1.1	0,804	0,2287	VALID
	X1.2	0,856	0,2287	VALID
	X1.3	0,758	0,2287	VALID
	X1.4	0,775	0,2287	VALID

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan spss 21

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai setiap pernyataan dalam variabel kerjasama tim pada kolom ( $r$  hitung > nilai ( $r$  tabel)) (0,2287).

#### **Komunikasi (X2)**

Variabel	Indikator Komunikasi	R hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi	X2.1	0,934	0,2287	VALID
	X2.2	0,937	0,2287	VALID
	X2.3	0,883	0,2287	VALID

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan spss 21

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai setiap pernyataan dalam variabel komunikasi pada kolom ( $r$  hitung > nilai ( $r$  tabel)) (0,2287).

### Disiplin Kerja (X3)

Variabel	Indikator Disiplin Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X3.1	0,809	0,2287	VALID
	X3.2	0,776	0,2287	VALID
	X3.3	0,866	0,2287	VALID
	X3.4	0,873	0,2287	VALID

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan spss 21

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai setiap pernyataan dalam variabel disiplin kerja pada kolom (r hitung > nilai (r tabel)) (0,2287).

### Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator Kinerja Karyawan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,860	0,2287	VALID
	Y.2	0,849	0,2287	VALID
	Y.3	0,894	0,2287	VALID
	Y.4	0,790	0,2287	VALID

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan spss 21

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai setiap pernyataan dalam variabel disiplin kerja pada kolom (r hitung > nilai (r tabel)) (0,2287).

## Uji Reliabilitas

Digunakan untuk menilai keberdayaan alat ukur dan apakah alat tersebut dapat digunakan secara lebih lanjut, pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Dalam penelitian ini, hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach alpha yang setara atau melebihi 0,60. Data uji reliabilitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cornbach Alpa	Kriteria	Keterangan
1	Kerjasama Tim (X1)	0,804	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,906		Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,844		Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,861		Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan spss 21

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha yang signifikan, melebihi nilai 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua elemen pengukur variabel dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap handal atau dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

## Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas terhadap data adalah untuk menentukan apakah distribusi suatu populasi bersifat normal atau tidak, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2020). Dalam penelitian ini, uji normalitas diterapkan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Syarat penggunaan metode Kolmogorov-Smirnov adalah data dianggap normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ .

Jika nilai signifikannya  $\geq 0,05$  maka distribusi data normal

Jika nilai signifikannya  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal

**Tabel 3 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00492744
	Absolute	.138
Most Extreme Differences	Positive	.138
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.118</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olah data SPSS 21

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada sampel, apabila nilai tingkat signifikansi sebesar 0,118 lebih besar daripada 0,05 dapat diartikan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang bersifat normal.

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menilai apakah model regresi menunjukkan tingkat korelasi yang signifikan antara variabel-variabelnya, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika Toleransi  $< 0,1$  atau VIF  $> 10$ , maka terdapat indikasi masalah serius dalam bentuk multikolinieritas.
- b) Jika Toleransi  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan.

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.996	1.093		.911	.365		
	KERJASAMA TIM	.192	.089	.218	2.156	.035	.315	3.173
	KOMUNIKASI	.521	.126	.429	4.148	.000	.300	3.334
	DISIPLIN KERJA	.354	.083	.332	4.264	.000	.531	1.883

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

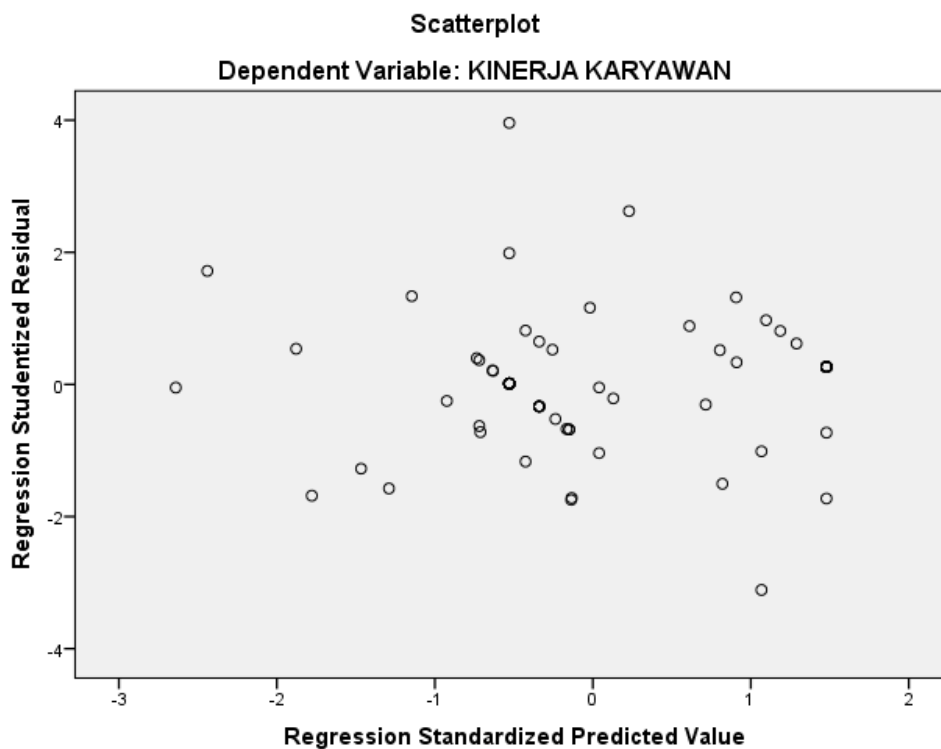
Sumber : Olah data SPSS 21

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diamati bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kerjasama tim (X1) adalah 3,173 untuk variabel komunikasi (X2) adalah 3.334 , dan untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah 1,883. Setiap nilai dari variabel bebas atau independen tersebut lebih kecil dari 10. Demikian pula, nilai Toleransi untuk variabel kerjasama tim (X1) adalah 0,315, untuk variabel komunikasi (X2) adalah 0,300 , dan untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah 0,531. Semua nilai Toleransi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas antara variabel bebas, yang diindikasikan oleh nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residu antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Untuk menentukan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan grafik dan metode Scatterplot. Dasar analisis adalah sebagai berikut:

- a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas telah terjadi.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara tidak teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Olah data SPSS 21

Dari ilustrasi yang terdapat pada gambar di atas, terlihat bahwa penyebaran residual bersifat tidak teratur dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Kondisi ini dapat diamati dari dispersi titik-titik atau plot yang tersebar secara tidak teratur. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sementara kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja sebagai variabel bebas. Analisis berganda digunakan untuk memahami dampak dari masing-masing variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut hasil pengelolaan data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 21.

**Tabel 5 Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.996	1.093		.911	.365
	KERJASAMA TIM	.192	.089	.218	2.156	.035
	KOMUNIKASI	.521	.126	.429	4.148	.000
	DISIPLIN KERJA	.354	.083	.332	4.264	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber : Olah data SPSS 21

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta : 0,996
- 2) Kerjasama Tim : 0,192
- 3) Komunikasi : 0,521
- 4) Disiplin Kerja : 0,354

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,996 + 0,192 X_1 + 0,521 X_2 + 0,354 X_3 + e$$

## Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan dari model yang digunakan. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel dependen dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dengan penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ). Semakin mendekati nilai 1, model dianggap baik karena menunjukkan hubungan yang semakin dekat antara variabel bebas dengan variabel terikat

**Tabel 6 Koefisien Determinasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.775	.766	1.02624

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI

Sumber : Olah data SPSS 21

Dari data yang tercantum dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau R Square adalah sebesar 0,775 atau setara dengan 77,5%. Artinya, sebanyak 77,5% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi dalam kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Sementara itu, sebesar 22,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t statistik dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$  = Menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$  = Menunjukkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 7 Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.996	1.093		.911	.365
	KERJASAMA TIM	.192	.089	.218	2.156	.035
	KOMUNIKASI	.521	.126	.429	4.148	.000
	DISIPLIN KERJA	.354	.083	.332	4.264	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah data SPSS 21

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

#### 1. Variabel Bebas X1 (Kerjasama Tim)

Nilai thitung diperoleh 2,156 dimana nilai ttable pada  $\alpha$  5% yakni 1.66571 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai thitung 2,156 > ttable 1.66571 dan nilai p-value pada kolom sig 0.035 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Inti Gaya.

#### 2. Variabel Bebas X2 (Komunikasi)

Nilai thitung diperoleh 4,148 dimana nilai ttable pada  $\alpha$  5% yakni 1.66571 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai thitung 4,148 > ttable 1.66571 dan nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Inti Gaya.

#### 3. Variabel Bebas X3 (Disiplin Kerja)

Nilai thitung diperoleh 4,264 dimana nilai ttable pada  $\alpha$  5% yakni 1.66571 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai thitung 4,264 > ttable 1.66571 dan nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Inti Gaya.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.225	3	84.742	80.464	.000 <sup>b</sup>
	Residual	73.721	70	1.053		
	Total	327.946	73			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI

Sumber : Olah data SPSS 21

Dari data yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F di peroleh nilai F-hitung sebesar 80,464 dan nilai signifikansi (sig.) adalah 0,000, yang lebih kecil daripada 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang terdiri dari kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Buana Inti Gaya, disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara parsial kerjasama tim (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Inti Gaya dimana diperoleh t hitung  $2,156 > t$  tabel  $1.66571$  dan angka sig  $0,035 < 0,05$ .
2. Secara parsial komunikasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Inti Gaya dimana diperoleh t hitung  $4,148 > t$  tabel  $1.66571$  dan angka sig  $0,000 < 0,05$ .
3. Secara parsial disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Inti Gaya dimana diperoleh t hitung  $4,264 > t$  tabel  $1.66571$  dan angka sig  $0,000 < 0,05$ .
4. Secara simultan kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Inti Gaya dimana diperoleh F hitung  $80,464 > F$  tabel  $2,73$  dan angka sig  $0.000 < 0.05$

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusri. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang Agusri*. 1–11.
- Ananda, S., & Eriza, F. (2023). *THE INFLUENCE OF TEAMWORK, WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ( Study at J & T Sibuhuan-Sosa Office )*. 2(4), 474–481.
- Budiman, S. (2022). *Pengaruh Electronic Word of Mouth (E-Wom) Terhadap Keputusan*. 1–23.
- Busro, D. M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PERTAMA)*. PRENADAMEDIA GROUP. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058–079. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi\\_Penelitian\\_Pendekatan\\_Teori\\_d/CaeBEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teori+variabel+penelitian&pg=PT39&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Pendekatan_Teori_d/CaeBEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teori+variabel+penelitian&pg=PT39&printsec=frontcover)
- Prayogi, M. A., & Taufik, M. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*. 343(Icas), 423–426.
- REZA, I., NASUTION, L., & SINAGA, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (S. SUPARMIN (ed.); 1st ed.). CV SENTOSA DELI MANDIRI. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=p1MXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=msdm&ots=xfrUDK9kCK&sig=LG4EDJCvE5982mZyAh-HT3MVDks&redir\\_esc=y#v=onepage&q=msdm&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=p1MXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=msdm&ots=xfrUDK9kCK&sig=LG4EDJCvE5982mZyAh-HT3MVDks&redir_esc=y#v=onepage&q=msdm&f=false)
- Saputra, Y. D., & Setiadi, Y. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Bsp Cabang Air Muring. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 269–279. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4506>
- Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(6), 108–122. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6228/5118>

- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Susilowati, S., & Farida, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo ( Safeway) Surabaya. *Develop*, 3(2), 10–25. <https://doi.org/10.25139/dev.v3i2.1772>
- Tailan, N., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung. *Journal Values*, 2(2), 343–352. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2680%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2680/2073>
- Teacher, E., Study, E., Teacher, E., & Study, E. (2022). *The Influence of Principal's Motivation, Communication, and Parental Participation on Elementary School Teachers ' Performance Framz Hardiansyah\**. 9, 319–334.
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.35>