

## **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Azzama Karya Persada**

*Sahla Syifa<sup>1)</sup>, Suhendar Janamarta<sup>2)</sup>*  
*<sup>1,2</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [sahlasyifa@gmail.com](mailto:sahlasyifa@gmail.com), [suhendar.janamarta@gmail.com](mailto:suhendar.janamarta@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian dengan judul, “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Azzama Karya Persada” bertujuan guna mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Azzama Karya Persada. Sampel sekitar 117 responden. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dan SPSS 26. Analisis yang dilakukan ialah metode kuantitatif, memakai validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, serta uji F. Penulis memperoleh hasil: 1). Variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), t hitung sebesar 16,751 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98118. 2). Variabel kerjasama tim (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), t hitung sebesar 17,562 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98118. 3). Variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), t hitung sebesar 12,637 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98118. 4). Variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) dan disiplin kerja (X3) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai Fhitung 130,191 lebih besar dari dari Ftabel 2.68.

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

## PENDAHULUAN

Di era sekarang perusahaan diharuskan guna menyempurnakan dan memperkuat potensi agar tetap kompetitif dan kokoh. Semua perusahaan menganggap sumber daya manusia sebagai aset krusial yang potensinya dapat disempurnakan dan dipertajam untuk mewujudkan kekuatan kompetitif bagi perusahaan. Agar dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, perusahaan berupaya keras agar tujuan tersebut bisa terlaksana. Salah satu langkah yang diambil yakni dengan mengoptimalkan kinerja karyawan. Perusahaan mampu mendorong peningkatan kinerja melalui pembangunan komunikasi yang efektif antar para karyawan (Najati & Susanto, 2022). Dengan adanya komunikasi yang baik, arus informasi dalam perusahaan akan mengalir dengan lancar. Selain komunikasi, kerjasama tim menjadi faktor utama dalam perusahaan, khususnya dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Kerjasama tim menghasilkan kolaborasi yang optimal dan kokoh sehingga dapat berkontribusi kinerja yang positif bagi perusahaan (Hermanto, 2020). Selain itu hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Disiplin kerja sebagai fondasi agar tujuan tim dan organisasi tercapai. Dengan adanya disiplin, setiap individu dalam tim bertindak secara konsisten sesuai peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan (Jufrizen & Hadi, 2021). Dengan demikian, pengelolaan manajemen yang efektif sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya hingga dapat berkompetisi dengan perusahaan lain (Andy & Sutrisna, 2018).

## METODE

Penulis menggunakan penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metodologi penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, serta diterapkan guna menganalisis populasi atau sampel tertentu. Metode pemilihan sampel dilaksanakan melalui acak, serta perolehan data melalui penerapan instrumen penelitian. Analisis data dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif/statistik, yang bermaksud guna menguji hipotesis yang sudah diusulkan (Sugiyono, 2020).

### **Sampel**

Berdasarkan pandangan (Sugiyono, 2020) mengemukakan yakni:

“Sampel yakni suatu bagian yang mewakili dari kuantitas serta kriteria yang ada pada populasi tersebut.”

Jika populasi terlalu besar bagi peneliti untuk meneliti semuanya, misalnya karena kendala biaya, energi, serta durasi, maka bisa mengaplikasikan sampel pada populasi tersebut. Untuk memastikan keakuratan, sampel yang dipilih pada suatu populasi wajib merupakan gambaran sebenarnya dari keseluruhan populasi. Penetapan total sampel pada penelitian ini memakai rumus Slovin (Sugiyono, 2020). Setelah menggunakan rumus tersebut, ditentukan bahwa 117 responden dibutuhkan untuk sampel.

### **Pengumpulan Data**

Kuesioner adalah salah satu cara pengambilan data melalui menyediakan pernyataan kepada tenaga kerja PT. Azzama Karya Persada selaku responden pada penelitian ini. Kuesioner berisi daftar pernyataan yang wajib dijawab oleh responden. Setiap pernyataan memiliki lima jawaban yang dapat dipilih. Dalam penelitian ini, penilaian dilakukan dengan menerapkan skala likert.

Skala likert memberikan nilai pada setiap pilihan jawaban, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif.

### Teknik Analisis Data

Analisis yang penyusun laksanakan ialah metode kuantitatif, penyusun memakai uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data guna menganalisis distribusi data, uji heteroskedastisitas guna mengidentifikasi variabilitas kesalahan, uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independent, regresi linear berganda guna menghitung pengaruh variabel independen , koefisien determinasi, uji t, serta uji F guna menetapkan signifikansi pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

### Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala	
Komunikasi (X1)	Pemahaman	1	Karyawan harus mampu memahami perintah atasan	Ordinal
		2	Karyawan harus mampu memahami pesan yang disampaikan rekan kerja	
	Kesenangan	3	Karyawan selalu diberikan apresiasi untuk bekerja dengan baik	
		4	Karyawan selalu diberikan pujian agar lebih baik untuk bekerja	
	Pengaruh pada sikap	5	Pimpinan harus menyampaikan informasi dengan jelas	
		6	Rekan kerja harus menyampaikan informasi terkait pekerjaan	
	Hubungan yang makin baik	7	Pimpinan dan karyawan harus menjalin komunikasi dengan baik	
		8	Sesama rekan kerja harus terjalin komunikasi dengan baik	
	Tindakan	9	Karyawan harus mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi	
		10	Karyawan harus mengerjakan	

			pekerjaan secara langsung tanpa disuru pimpinan	
Sumber: Sutardji (Lestari, 2021)				
Kerjasama Tim (X2)	Kepemimpinan partisipatif	1	Setiap karyawan mendapat kesempatan mengambil keputusan	Ordinal
	Tanggung jawab yang dibagikan	2	Setiap karyawan mendapat tugas dan tanggung jawab dari pimpinan	
		3	Karyawan harus menjalankan tanggung jawab yang sudah diberi dari pimpinan	
	Penyamaan tujuan	4	Perusahaan harus memiliki tujuan yang sama antara pimpinan dan karyawan	
	Komunikasi yang intensif	5	Harus terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan	
	Fokus pada masa yang akan datang	6	Karyawan harus diberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir	
	Fokus pada tugas	7	Setiap karyawan harus focus pada tanggung jawab apa yang dikerjakan dalam tim	
	Pengerahan bakat	8	Karyawan harus dapat melewati tantangan yang diberikan	
	Tanggapan yang cepat	9	Setiap karyawan harus mempunyai respon yang cepat tanggap	
		10	Karyawan harus mempunyai kepekaan terhadap masalah dalam tim	
Sumber : Buchholz (Resnadita, 2020)				
Disiplin Kerja (X3)	Tujuan	1	Tujuan perusahaan harus jelas dan setiap individu ditempatkan sesuai dengan keahlian.	Ordinal
	Teladan pemimpin	2	Pemimpin perusahaan harus menjadi teladan yang berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.	
	Balas jasa	3	Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat menciptakan	

			loyalitas terhadap perusahaan.	
	Keadilan	4	Semua karyawan diperlakukan dengan adil, sehingga nyaman dalam melakukan pekerjaan.	
	Pengawasan	5	Pengawasan yang efektif, membantu meningkatkan kedisiplinan.	
	Sanksi	6	Adanya sanksi yang diberlakukan semakin memperkuat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.	
	Ketegasan	7	Ketegasan pemimpin berperan penting dalam meningkatkan disiplin karyawan	
	Hubungan	8	Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan berkontribusi pada terciptanya kedisiplinan yang baik	
	Absensi	9	Karyawan harus hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.	
	Keterlambatan	10	Karyawan tidak boleh terlambat saat datang ke kantor.	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Silaswara et al., 2021)				
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1	Kualitas kerja yang dimiliki harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	Ordinal
		2	Karyawan harus terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	
	Kuantitas	3	Tugas harus dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan.	
	Ketepatan waktu	4	Karyawan harus selalu datang tepat waktu dalam bekerja.	
		5	Tugas harus selalu dilaksanakan tepat waktu.	
	Efektifitas	6	Strategi yang digunakan dalam bekerja harus efektif sehingga dapat meningkatkan	

			produktivitas.	
		7	Fasilitas yang disediakan perusahaan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	
	Kemandirian	8	Setiap karyawan harus memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.	
	Komitmen kerja	9	Setiap karyawan berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.	
		10	Setiap karyawan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan totalitas.	
Sumber : Robbins (Tarmizi & Hutasuhut, 2021)				

## Hasil

### 1. Uji Reliabilitas

**Tabel IV.1 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	X1	0,886	Reliabel
2.	X2	0,859	Reliabel
3.	X3	0,882	Reliabel
4.	X4	0,886	Reliabel

Variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, serta Kinerja Karyawan lebih besar dari pada nilai 0,60 dengan nilai Alpha (Sugiyono, 2020). Sehingga semua pernyataan dikatakan terbukti Reliabel.

## 2. Koefisien Determinasi

**Tabel IV. 2 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 <sup>a</sup>	,776	,770	2,21017

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) ialah 0,770 atau 77%, sehingga bisa diartikan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Oleh Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Disiplin Kerja (X3), tetapi yang lain 23% dipengaruhi oleh hal yang bukan bagian pada penelitian.

### 3. Analisis Uji T

**Tabel IV. 3 Uji T Variabel X1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,945	1,689		7,074	,000
	Komunikasi	,724	,043	,842	16,751	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Persamaan :  $Y = 11,945 + 0,724X1$

Dari Persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Bisa diamati nilai T hitung sebesar 16,751 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,98118 , sehingga diperoleh hasil bahwa **HIPOTESIS PERTAMA TERBUKTI**.

**Tabel IV. 4 Uji T Variabel X2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,636	1,628		7,146	,000
	Kerjasama Tim	,743	,042	,853	17,562	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Persamaan :  $Y = 11,636 + 0,743X_2$

Dari Persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif Kerjasama Tim ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

b. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Bisa diamati nilai T hitung sebesar 17,562 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,98118 , sehingga diperoleh hasil bahwa HIPOTESIS KEDUA TERBUKTI.

**Tabel IV.5 Uji T Variabel X3**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,363	2,280		4,983	,000
	Disiplin Kerja	,728	,058	,762	12,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Persamaan :  $Y = 11,363 + 0,728X_3$

Dari Persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

b. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Bisa diamati nilai T hitung sebesar 12,637 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,98118 , sehingga diperoleh hasil bahwa HIPOTESIS KETIGA TERBUKTI.

#### 4. Analisis Uji F

Tabel IV.6 Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1907,877	3	635,959	130,191	,000 <sup>b</sup>
	Residual	551,986	113	4,885		
	Total	2459,863	116			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Kerjasama Tim

Bisa diamati nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $130,191 > 2,68$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Didapat bahwa variabel komunikasi memiliki cukup kuat dan pengaruh yang positif, dengan nilai t hitung  $16,751 >$  nilai t tabel  $1,98118$  dan  $0,000 < 0,05$ . Ini mengindikasikan komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Azzama Karya Persada, komunikasi adalah elemen penting didalam suatu organisasi atau perusahaan hal ini dapat membuat aliran informasi antar bagian departemen terhindar dari risiko kesalahan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

##### 2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Temuan didapatkan bahwa variabel kerjasama tim mempunyai cukup kuat dan pengaruh yang positif, dengan nilai t hitung  $17,562 >$  nilai t tabel  $1,98118$  dan  $0,000 < 0,05$ . Ini mengindikasikan kerjasama tim berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Azzama Karya Persada, kerjasama tim merupakan elemen penting didalam suatu organisasi atau perusahaan hal ini dapat membuat pekerjaan selesai dengan lebih cepat sehingga dapat memenuhi target dan membuat seorang tenaga kerja menjadi optimal dalam menyelesaikan tugas dan kinerja pun menjadi meningkat.

##### 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja mempunyai cukup kuat dan pengaruh yang positif, dengan nilai t hitung  $12,637 >$  nilai t tabel  $1,98118$  dan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di

PT. Azzama Karya Persada, disiplin kerja mampu membuat seorang tenaga kerja bertindak secara konsisten sesuai dengan peraturan dan prosedur sehingga mendorong karyawan menjadi lebih maksimal dalam bekerja di suatu perusahaan sehingga organisasi tersebut dapat berkembang pesat dan dapat mencapai tujuan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan sesuai pembahasan dengan metode kuantitatif, sehingga bisa peneliti menarik kesimpulan pada komunikasi, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Azzama Karya Persada, bisa ditarik kesimpulan yaitu:

1. Variabel komunikasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Azzama Karya Persada. Sehingga diperoleh hasil bahwa HIPOTESIS PERTAMA TERBUKTI.
2. Variabel Kerjasama Tim (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Azzama Karya Persada. Sehingga diperoleh hasil bahwa HIPOTESIS KEDUA TERBUKTI.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Azzama Karya Persada. Sehingga diperoleh hasil bahwa HIPOTESIS KETIGA TERBUKTI.
4. Variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Azzama Karya Persada. Sehingga diperoleh hasil bahwa HIPOTESIS KEEMPAT TERBUKTI.

## REFERENSI

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bintang Visitama.
- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Pemberian Bonus Karyawan pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT ASAHIMAS FLAT GLASS TBK)*.
- Cholid, A., & Harwanto. (2020). Pengembangan Model Pembelajaran Kerjasama Tim Dalam Efektivitas Penguasaan Gerakan Senam Dasar Prestasi. *STAND : Sports and Development*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam*.

- Ichsan, R. N., Surianta, Eddi., & Nasution, L. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) - I BUKITBARISAN Medan.*
- Irdianto, R. W. (2022). *Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.*
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen.*
- Lestari, S. (2021). *14 Jam Belajar Public Relation Cara Jitu Membangun dan Mengelola Hubungan Bonafide dengan Khalayak.* Quadrant.
- Maarif, S. D. (2023, August 24). *Teori Komunikasi dan Contohnya.* Tirto.Id.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE).*
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen.*
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Sumber Daya Manusia .* CV PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci.* Alfabeta.
- Suyanti, S., & Zanny, S. A. (2021). *Aplikasi Komunikasi Bisnis.* Salemba Empat.
- Tabuni, S., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Cabang Lani Jaya Tiom. *Jurnal EMBA.*
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang, Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa.*
- Tegor, Siswanto, D. J., & Siagian, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV BUDI UTAMA.