

Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Multi Agro Sarana Sumedang

Risda Nuraini¹, Yoyo Sudaryo²

Universitas Indonesia Membangun

Koresponden: risdanuraini123@student.ac.id

yoyo.sudaryo@inaba.ac.id

Article Information:

Received: August 08, 2024, Accepted: August 16, 2024, Published: August 19, 2024

Abstract:

Performance is the attempt made by a worker to fulfill a duty assigned by the organization. Performance is a critical factor in determining a company's success since, without it, the business will struggle to meet its goals. This study investigates how work discipline, cooperation, and communication affect output. 56 workers from a single company in Sumedang City, West Java, Indonesia, made up the sample. Respondents are given questionnaires as part of a quantitative approach. Tests for validity and reliability were used to evaluate the study instrument. The analysis technique used is multiple linear regression. The study's results demonstrated that discipline, teamwork, and communication all significantly and favorably affect worker performance.

Keywords : Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Manusia merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi atau perusahaan. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral menjadi aspek yang menjadi pusat perhatian dalam sebuah manajemen. Dalam pengelolaan sumber daya manusia pun harus diperhatikan yang menjadi aspek-aspek penting termasuk rekrutmen dan seleksi dalam memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan, dalam mengukur kinerja karyawan secara berkala yang memastikan karyawan memenuhi standar yang ditetapkan, dan kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk menimbulkan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kekompakan karyawan, agar tujuan suatu perusahaan dapat mencapai apa yang diharapkan.

Sumber daya manusia menurut (Sudaryo et al., 2019, p. 3) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia.

Menurut Mangkunegara (2017:67) dalam (Mawardiningtyas et al., 2024) berpendapat “Kinerja menunjukkan pada hasil pekerjaan dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang digapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang melibatkan seberapa baik pekerjaan memenuhi standar ekspektasi, serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan” Maka, kinerja berperan penting dalam peningkatan kemajuan dimana kinerja yang baik berkontribusi pada kemajuan Perusahaan dengan mencapai target untuk meningkatkan efisiensi. Serta adanya perubahan positif kinerja yang optimal mendukung inovasi dan perubahan sangat diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang lebih baik. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan sering kali dipengaruhi oleh kinerja karyawan Dimana karyawan yang berkinerja tinggi membantu Perusahaan, sedangkan karyawan dengan kinerja rendah dapat menghambat pencapaian tujuan yang membuat Perusahaan harus mengevaluasi kinerja secara teratur untuk perbaikan dan memberikan timbal balik yang konstruktif. Untuk peningkatan kinerja karyawan sendiri Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, dengan fokus pada kinerja dan penerapan strategi yang tepat, Perusahaan dapat mencapai kemajuan dan keberhasilan yang lebih besar dalam mencapai tujuan.

Salah satu perusahaan yang sedang membenahi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya adalah CV Multi Agro Sarana Sumedang. Perusahaan yang bergerak dibidang pertanian yang memproduksi dan memasarkan segala macam pupuk dan obat-obatan untuk tanaman khususnya di sektor Perkebunan di wilayah bandung barat. Terdapat 56 karyawan yang ada di CV. Multi Argo Sarana Sumedang yaitu terdiri dari berbagai produksi, administrasi dan bagian marketing lapangan. Di Perusahaan inilah aktifitas karyawan diharapkan mampu berperan dan mewujudkan tujuan dari Perusahaan ini, namun kenyataannya terjadi penurunan kinerja karyawan.

Sebagaimana sebuah Perusahaan, CV. Multi Agro Sarana memiliki tujuan yang hendak dicapai. Setiap karyawan CV. Multi Agro Sarana Sumedang dituntut untuk memberikan kinerja yang baik agar konsumen merasa puas, namun dari hasil observasi awal yang telah dilakukan menunjukkan beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di CV. Multi Agro Sarana Sumedang seperti kurang tercapainya target penjualan yang telah dibebankan kepada karyawan. Hasil wawancara dengan HRD diperoleh keterangan bahwa target Perusahaan yang ditentukan ialah sebanyak 100 dus/bulan, namun realisasi dilapangan hanya terjual rata-rata 75 dus/bulan. Lalu jumlah produksi yang dilakukan dalam kurun waktu yang ditentukan tidak pernah mencapai target produksi yang telah ditetapkan Perusahaan seperti pada tahun 2022 capaian target penjualan pupuk yang terrealisasi mencapai 966 dus dalam setahun dengan persentase 81%, sedangkan pada tahun 2023 target penjualan pupuk yang terrealisasi menurun mencapai 875 dus dalam setahun

dengan persentase 73%. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan sehingga kinerja karyawan merupakan aspek penting atau harus diperhatikan oleh Perusahaan.

Salah satu masalah lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan ialah tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan masih kurang optimal. Menurut wawancara dengan Bapak Ade Kosim, HRD, ditemukan bahwa beberapa karyawan sering melakukan kesalahan dalam mencatat jumlah pesanan merek pupuk yang telah dikirim, yang seringkali dikembalikan karena tidak sesuai dengan pesanan. Hal ini pasti merugikan perusahaan karena harus mengurangi jumlah pupuk yang dikirim.

Penulis juga menemukan masalah komunikasi karena banyaknya karyawan yang tidak profesional, seperti karyawan bagian produksi pupuk. Menurut hasil wawancara dengan bapak Ade Kosim, HRD, banyak kendala yang dirasakan tenaga kerja, seperti kurangnya komunikasi antar divisi dan kadang-kadang tidak ada serah terima antar divisi, yang menyebabkan masalah produksi atau pengiriman yang salah. Tingkat produktivitas sesama karyawan menunjukkan tingkat produksi yang rendah. Kemudian terjadi miskomunikasi karena tidak memberikan informasi sesama pekerja, yang menunjukkan kurangnya komunikasi lisan atau tertulis antara pegawai dan atasan mereka. Ini berkaitan dengan komunikasi pada CV Multi Agro Sarana Sumedang.

Penulis juga menemukan masalah dengan disiplin kerja. Mereka menemukan bahwa meningkatkan kinerja karyawan hanya dapat dicapai dengan memperhatikan disiplin kerja. Menurut penelitian yang dilakukan penulis dengan mewawancarai HRD bapak Ade Kosim, masih banyak karyawan yang melakukan hal-hal yang tidak disiplin, seperti datang terlambat ke kantor, mengabsen, atau tidak masuk kerja, yang menghambat proses penyiapan klien, sehingga perlu ada tindakan yang diambil untuk mengatasi masalah ini.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Multi Agro Sarana Sumedang”** dengan harapan agar mengetahui bagaimana keadaan yang sebenarnya terjadi pada CV. Multi Agro Sarana Sumedang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kajian teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Sinambela, 2021, p. 9) mengatakan bahwa merupakan aset utama dalam organisasi dan pengendalian sumber daya manusia (SDM) adalah kunci yang dapat mencapai tujuan organisasi. Manusia berperan sebagai aset utama dalam keterampilan, kompetensi, kontribusi kreatif dan inovatif dengan strategi pengelolaan SDM yang efektif, organisasi dapat memanfaatkan potensi manusia secara optimal dan tercapai apa tujuan yang sudah ditetapkan menjadi lebih baik.

Kinerja

Mangkunegara (Mangkunegara, 2017, p. 9) ialah bahwa kinerja yaitu usaha kerja yang mencerminkan hasil pekerjaan (output) yang dicapai seseorang dalam organisasi yang diukur dari dua aspek utama yaitu kualitas dan kuantitas kinerja. Dengan memantau dan mengevaluasi kualitas ataupun kuantitas output yang diperoleh seseorang, organisasi dapat memastikan bahwa tugas-tugas dikerjakan dengan baik dan tujuan Perusahaan dapat tercapai.

Kerja Sama Tim

Kerjasama tim (Amirullah, 2015, p. 160) adalah fondasi dari pencapaian tujuan Bersama dan pengembangan ide-ide inovatif. Melalui sinergi dan energi kolektif, tim untuk mengapai hasil yang lebih baik dan lebih kreatif dibandingkan dengan usaha individu.

Komunikasi

Menurut (Affandi, 2018, p. 47), “Komunikasi merupakan suatu pesan atau faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan menyampaikan pesan yang jelas dan tepat, serta memfasilitasi interaksi yang baik, organisasi dapat mempengaruhi sikap, pandangan, dan perilaku karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik”. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan komunikasi yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan terlibat terhadap kinerja karyawan (Fahrunis et al., 2024; Yusuf & Muttaqin, 2024)

Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2021, p. 335) menyatakan disiplin kerja yang baik adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan norma, organisasi dapat tercapai tingkat efisiensi serta produktivitas yang lebih kuat. Pada penelitian lain menunjukkan menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Kharisma & Gumilar, 2024; Prayogo et al., 2024; Saputro & Muttaqin, 2023).

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Dimana ini digunakan sebagai dasar, serta digunakan untuk dibandingkan dengan penelitian ini dan untuk menemukan perbedaannya. Perbandingan jurnal terdahulu yang ditunjukkan pada table berikut, Tabel 1

2.3. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2020:52) kerangka konseptual dan kerangka berpikir saling melengkapi dalam proses penelitian dan perencanaan Dimana keduanya sangat penting untuk memastikan bahwa penelitian atau proyek dilakukan secara sistematis dan berfokus, dengan pemahaman yang jelas tentang teori, variabel, dan hubungan yang relevan

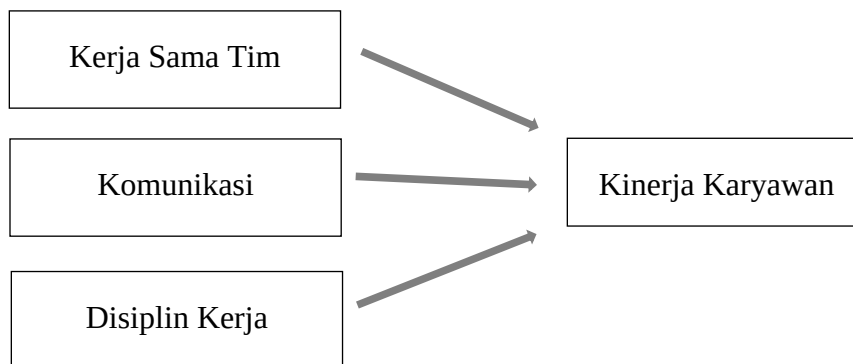
Tabel.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti.	Judul.	Perbedaan.	Kesimpulan/Hasil Penelitian.
1	(Devi et al., 2022)	Pengaruh Kerjasama.Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan.di.PT.Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah VManado	Jurnal penelitian ini tidak membahas tentang, Komunikasi, dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian.(PERSERO) Kantor Wilayah VManado
2	(Letsoin & Ratnasari, 2020)	Pengaruh Leterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication	Jurnal penelitian ini tidak membahas tentang, Komunikasi, dan Disiplin Kerja	Hasil.penelitian ini menjelaskan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan.dan berperan penting dalam mempengaruhi.kinerja karyawan.PT. Golden Communication
3	(Rosanna & Winarno, 2023)	Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan	Jurnal penelitian ini tidak membahas Kerjasama tim dan Disiplin Kerja	Didukung dengan hasil analisa regresi berganda secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Ananda, 2023)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Tidar Jaya	Jurnal penelitian ini tidak membahas tentang kerja sama tim	Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Tidar Jaya
5	(Suryani, 2023)	Pengaruh kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kota Padang	Jurnal ini yang membedakan adalah objek penelitian	Menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan, komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan, dan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: diolah peneliti, 2024

Dari penjabaran di atas maka ditarik Kesimpulan bahwa kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja dibutuhkan oleh sebuah Perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar teratur dan menjadi lebih baik. Dengan memahami dan menerapkan kedua kerangka ini, peneliti dapat merancang dan melaksanakan penelitian secara sistematis, memastikan bahwa teori dan variabel dikaitkan dengan cara yang logis dan efektif untuk mencapai tujuan penelitian, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

H1: Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menganalisis hubungan antara beberapa variabel kunci, seperti kerja sama tim, komunikasi disiplin kerja dan kinerja karyawan tujuannya adalah untuk memahami bagaimana masing-masing variabel berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan menganalisis hubungan ini,

penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam suatu perusahaan.

Menurut (P. D. Sugiyono, 2014, p. 136) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi tidak terbatas pada manusia saja, tetapi juga meliputi objek dan benda-benda alam lainnya. Selain jumlah, populasi mencakup seluruh karakteristik atau sifat dari objek atau subjek yang dipelajari, memberikan gambaran menyeluruh tentang keseluruhan entitas yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari CV. Multi Agro Sarana Sumedang yang jumlahnya 56 orang. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana karakteristik dan perilaku dari populasi ini mempengaruhi atau berkaitan dengan variabel yang diteliti, seperti kerja sama tim, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (P. D. Sugiyono, 2014, p. 146) sensus atau sampel total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan untuk populasi yang jumlahnya kecil, biasanya di bawah 100 orang, karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari setiap individu dalam populasi tersebut. Dalam konteks penelitian, sensus memastikan bahwa semua anggota populasi terlibat sebagai subjek atau responden, memberikan hasil yang lebih representatif dan akurat untuk analisis.

Mengacu pada pendapat (Arikunto, 2002, p. 62) menyatakan bahwa: “sensus atau sampling jenuh adalah teknik di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, disarankan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel, menjadikannya penelitian populasi”, Menurut (P. D. Sugiyono, 2014, p. 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini berarti bahwa setiap individu dalam populasi terlibat dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 56 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2018, p. 39) variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang berbeda dan dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dianalisis. Ada dua variabel dalam penelitian ini: variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel terikat (*dependent variable*).

Table.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	(Mangkunegara, 2017, p. 9), Kinerja sumber daya manusia	Kualitas kerja	Kerapihan dalam melakukan pekerjaan	1	ordinal
				Ketelitian	2	

2	Kerja Sama Tim (X1)	didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan yang diberikan kepadanya.	Kuantitas kerja	pegawai dalam menjalankan tugas		ordinal
				Hasil kerja	3	
				Kecepatan kerja dalam target yang ditentukan	4	
				Kemampuan dalam melakukan pekerjaan	5	
			Kerjasama	Pengambilan keputusan	6	
				Kekompakan dalam bekerja	7	
				Jalinan kerjasama	8	
			Inisiatif	Kemandirian dalam bekerja	9	
				Bekerja tanpa pengawasan	10	
2	Kerja Sama Tim (X1)	(Amirullah, 2015, p. 160), Kerjasama tim adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.	Kerja sama tim	Tanggung jawab Bersama menyelesaikan tugas	1	ordinal
				Saling kontribusi	2	
				Penggunaan kemampuan terbaik	3	
			Kepercayaan	Jujur	4	
				Tugas dan konsistensi	5	
				Saling dependensi tugas	6	
			Kekompakan	Saling ketergantungan yang dihasilkan oleh hasil	7	
				Komitmen yang kuat	8	

3	Komunikasi (X2)	(Affandi, 2018, p. 47) komunikasi terdiri dari lambing yang menggambarkan pikiran dan perasaan yang berasal dari konsep, informasi, keyakinan, optimisme, teriakan, dan sebagai pedoman yang dibuat oleh individu kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung atau tidak direkrut dari media, dengan tujuan untuk mengubah perilaku, pandangan atau sikap.	Penyampaian tugas	Bijak	1	
				Sopan santun	2	
				Kata yang sesuai	3	
				Bahasa yang baik dan benar	4	
			Umpan balik	Penerima tanggapan, dan pesan yang disampaikan	5	
				Penerimaan tanggapan, dan informasi tugasnya yang diberikan	6	
				Penerimaan kepastian tugas yang diberikan	7	
4	Disiplin Kerja (X3)	(Sinambela, 2021, p. 335), kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadara dan keinginan	Tujuan dan kapasitas	Kejelasan dalam tujuan bekerja	1	ordinal
			Kepemimpinan	Beban kerja.	2	
				Keteladanan pemimpin perusahaan	3	

seseorang untuk memathi peraturan Perusahaan dan standar sosial yang berlaku.	Balas.jasa	Kepuasannya atas jasa yang diberikan.	4
	Adil	Adanya, persamaan hak dan kewajiban	5
	Keaktifan.	Keaktifan pimpinan pada melakukan pengawasannya	6
	Sanksi.yang diberikan	Pelaksanaan hukuman,ketika melanggar kesalahan	7
	Tindakan tegas	Tindak yang konsisten,dalam melaksanakan ya	8
	Hubungan.sosial	Peraturan. Keharmonisan, hubungan antara pegawai	9

Pada penelitian ini, menggunakan, beberapa metode untuk terkumpulnya data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan (*Library Research*), dalam kuesioner, penelitiann ini menggunakan skala. Likert 5 poin untuk mngukur responden terhadap pernyataan dimulai dari 1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju.

(Sugiyono, 2019, p. 175) uji validitas adalah dilakukan untuk mengetahui keakuratanya dan ketelitiannya antara hasil pengukuran variable yang.diteliti dan dibandingkan dengan teori yang ada. Hasil penelitiannya dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Persyaratan minimum agar dapat dikatakan valid jika nilai sig.2 tailed<0,05.

Sedangkan reliabilitas Menurut (Priyatno, 2014, p. 25) pengujian reliabilitas ini menggunakan Cronbacht Alpha, Dimana padad suatu instrument dapat disebut reliabel bila nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Untuk mengujii hipotesis penelitian menggunakan analisis linear berganda

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Deskriptif Identitas Reponden

Jenis kelamin reponden penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

Table 3. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Persentase
Laki-laki	35	70%
Perempuan	21	30%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Mayoritas reponden dalam penelitian ini adalah laki-laki 70%, sedangkan Perempuan hanya 30%. Hal ini mungkin mencerminkan komposisi gender di CV Multi Agro Sarana. Ketidakseimbangan gender ini bisa berpengaruh terhadap hasil terutama jika terdapat perbedaan signifikan antara pengalaman kerja antara laki-laki dan Perempuan.

Usia reponden dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4. Usia Responden

Usia	Banyak Responden	Persentase
21-30	25	45%
31-40	14	25%
41-50	11	20%
Lebih dari 50 tahun	5	10%
Total	56	100%

sumber: Data diolah peneliti, 2024

Sebagian besar reponden berada dalam rentan usia 21-30 (45%), diikuti oleh responden berusia 31-40 (25%). Kelompok usia sering kali sedang berada di puncak karir mereka, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi isu penting. Responden yang lebih tua (>41 tahun) hanya mencakup 20% dari total sampel, yang mungkin mempengaruhi persepsi terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan reponden dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 5. Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Banyak Responden	Persentase
SMA/SMK	27	48%
D3	18	32%
S1	11	20%
S2	0	0%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Reponden dengan Pendidikan SMA/SMK (48%) dan Diploma (32%) mendominasi sampel penelitian ini. Tingkat Pendidikan dapat mempengaruhi harapan dan kinerja karyawan serta bagaimana mereka menilai kerja sama tim. Mereka yang memiliki Pendidikan lebih tinggi mungkin memiliki ekspektasi yang berbeda terkait keseimbangan ini dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan rendah.

Lama bekerja reponden dikelompokkan sebagai berikut:

Table 6. Lama Bekerja Identitas Responden

Lama Bekerja	Banyak Responden	Persentase
Kurang dari 1 tahun	13	23%
1-2 tahun	20	36%
3-5 tahun	13	23%
Lebih dari 5 tahun	10	18%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Mayoritas reponden (36%) memiliki pengalaman kerja antara 1-2 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka relative baru dalam posisi pekerjaannya tetapi sudah familiar dengan dinamika pekerjaan. Responden dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun hanya (18%), yang memungkinkan memberikan perspektif berbeda mengenai kerja sama tim dan komunikasi di dalam kinerja karyawannya dibandingkan dengan mereka yang lebih baru.

4.2. Uji Instrument Penelitian

Uji validitas bertujuan, untuk memastikan bahwa instrument penelitian mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Dengan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 7, maka dapat dinilai sejauh mana item-item dalam instrument penelitian relevan dan akurat.

Table.7 Uji Validitas

No	Indikator	R hitung	R Tabel (N=56)	Keterangan	
1	Kerja Sama Tim (X1)	Tanggung jawab Bersama menyelesaikan tugas	0.898	0.361	Sesuai.
		Saling kontribusi	0.914.	0.361	Sesuai.
		Penggunaan kemampuan terbaik	0.944	0.361	Sesuai.
		Jujur	0.880	0.361	Sesuai.
		Tugas dan konsistensi	0.872	0.361	Sesuai.
		Saling dependensi tugas	0.914	0.361	Sesuai.
		Saling ketergantungan yang dihasilkan oleh hasil	0.716	0.361	Sesuai.
		Komitmen yang kuat	0.387	0.361	Sesuai.

2	Komunikasi (X2)	Bijak	0.872	0.361	Sesuai.
		Sopan santun	0.866	0.361	Sesuai.
		Kata yangsesuai	0.929	0.361	Sesuai.
		Bahasa,yang baik dansopan	0.960	0.361	Sesuai.
		Penerimaan tanggapan dan pesan yang disampaikan	0.969	0.361	Sesuai.
		Penerimaan,tanggapan dan informasi,tugas yang diberikan	0.866	0.361	Sesuai.
		Penerimaan,kepastian tugas yang diberikan	0.531	0.361	Sesuai.
3	Disiplin Kerja (X3)	Kejelasan dalam tujuan bekerja	0.902	0.361	Sesuai.
		Beban kerja	0.878	0.361	sesuai.
		Keteladanan pemimpin Perusahaan	0.904	0.361	Sesuai.
		Kepuasan atas jasa yang diberikan.	0.883	0.361	Sesuai.
		Adanya,persamaan hak dan kewajiban	0.375	0.361	Sesuai.
		Keaktifan pimpinan dalam melakukan.pengawasan	0.869	0.361	Sesuai.
		Pelaksanaa,hukuman.ketika melakukan kesalahan	0.921	0.361	Sesuai.
4	Kinerja Karyawan (Y)	Tindak yang konsisten dalam melaksanakan.peraturan	0.906	0.361	Sesuai.
		Keharmonisan hubungan antar pegawai	0.790	0.361	Sesuai.
		Kerapihan dalam melakukan pekerjaan.	0.849	0.361	Sesuai.
		Ketelitian pegawai dalam menjalankan tugas	0.828	0.361	Sesuai.
		Hasil kerja	0.861	0.361	Sesuai.
		Kecepatan kerja dalam target yang ditentukan	0.885	0.361	Sesuai.
		Kemampuan dalam melakukan pekerjaan	0.780	0.361	Sesuai.
		Pengambilan keputusan	0.836	0.361	Sesuai.
		Kekompakan dalam bekerja	0.657	0.361	Sesuai.
		Jalanan kerjasama	0.434	0.361	Sesuai.
		Kemandirian dalam bekerja	0.765	0.361	Sesuai.
		Bekerja tanpa pengawasan	0.872	0.361	Sesuai.

Sumber : Hasil data diolah peneliti

Temuan uji yang divalidasi untuk setiap butir pertanyaan ditunjukkan dalam table berikut. Variabel yang diuji adalah kerjasama tim(X1), komunikasi(X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Hasil uji validitas sebelumnya membandingkan rhitung dengan rtabel, yang mana rtabel dengan jumlah respondn sebanyak 56 (N=56) ialah 0.361. Data ini menghasilkan bahwa butir pertanyaan seluruh variabel mendapatkan rhitung yang lebih besar daripada rtabel (N=56:0,361), sehingga dapat tersimpulkan dimana butir pertanyaan pada seluruh variabel dikatakan sesuai.

Hasil uji reliabilitas dengan penilaian *Cronbach's Alpha* > 0,60 menunjukkan bahwa alat penelitian dapat diandalkan. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji memiliki konsistensi internal yang baik, yang memungkinkan analisis data yang dikumpulkan melalui alat tersebut. Table 8 menunjukkan hasil uji reliabilitas.

Table 8. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kerja Sama Tim (X1)	0,923	<i>Reliabel.</i>
2	Komunikasi (X2)	0,936	<i>Reliabel.</i>
3	Disiplin Kerja (X3)	0,931	<i>Reliabel.</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,924	<i>Reliabel.</i>

4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas *Kolmogorof-Smirnov* adalah metode untuk menguji asumsi penelitian. Table berikut menunjukkan hasilnya:

Table.9 Hasil Uji Normalitas dengan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnof*

		Unstandardized Residual
N		56
Normal.Parameters ^{a,b}	Mean.	.0000000
	Std. Deviation.	3.78196876
Most.Extreme Differences.	Absolute.	.084
	Positive.	.076
	Negative.	-.084
Test.Statistic.		.084
Asymp.Sig.(2-tailed).		.200 ^{c,d}

Nilai pada *Asymp. Sig.* sebesar 0.200 memperlihatkan bahwa data yang terrealisasi secara teratur dan sangat layak untuk diteliti oleh peneliti lebih lanjut dikarenakan ada di atas tingkat maksimal.0.05.

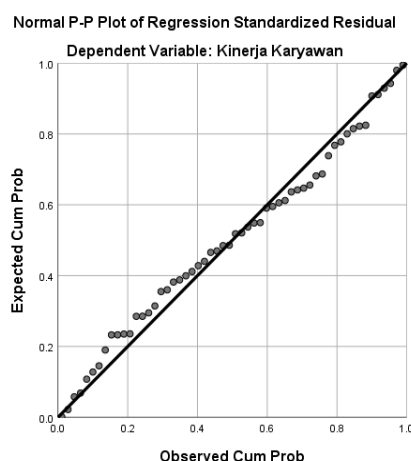
Uji Multikolinearitas Menurut pendapat (Ghozali, 2018) bermaksud memahami kaitan antar variabel bebas pada model regresi, dengan cara VIF harus dibawah 10 serta nilai tolerance dibawah 0,10. Tidak ada multikolinearitas.

Table 10 Hasil Uji Multikoliaritas

Model	Unstandardized Coefficients.		t	.Sig.	Collinearity Statistics.	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	12.375	2.387	2.157	.876		
1 Kerjasama Tim	.771	.134	5.733	.000	.320	3.125
Komunikasi	.329	.142	2.311	.025	.318	3.148
Disiplin Kerja	.703	.074	9.446	.000	.742	1.348

Berdasarkan table di atas yang diperoleh dari seluruh variabel memiliki angka tolerance lebih dari 0,10 dan VIF dibawah 10. Ini menunjukkan data yang diuji tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil penelitian heteroskedastisitas ditunjukkan dalam table berikut:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Scaterplot pada gambar diatas menunjukkan titik-titik tidak menyebar secara garis lurus di atas dan dibawah angka0. Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh model regresi.

Uji autokorelasi adalah relasi pada residual suatu item dengan residual item lain.

Table 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model.	R	R Square.	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate.	Durbin-Watson.
1.	.905 ^a	.819	.808	3.88953	2.015

Berdasarkan table diatas, diketahui nilai $d=2.015$ dengan $N=56$ dan $K=3$, sehingga berdasarkan table Durbin Watson, diketahui $dL= 1,5122$ dan $dU= 1,6988$, maka $4-dL=2,3012$. Sehingga, nilai d yaitu 2.015 terletak di antara $dU=1,698$ dan $4-dU=2,3012$, sehingga tidak terdapat autokorelasi.

4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilaksanakan dalam mengidentifikasi pengaruh atau hubungan nilai variabel terkait apabila variabel bebas minimal dua dalam penelitian.

Berdasarkan Table 10, dibuat persamaan berikut:

$$Y = 12,375 + 0.771 X_1 + 0.329 X_2 + 0.703 X_3$$

Adapun penjelasan angka pada persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta bertanda positif 12.375 , menunjukkan apabila variabel Kerja Sama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka Kinerja (Y) 12.375
2. Kerja sama tim memiliki koefisien regresi berganda positif 0.329 , Hal ini berarti apabila Kerja Sama tim meningkat setiap 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.771
3. Disiplin kerja memiliki koefisien regresi berganda positif 0.329 , hal ini berarti Komunikasi meningkat setiap 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.329 .
4. Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi berganda positif 0.703 , hal ini berarti Disiplin Kerja meningkat setiap 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.703

Uji t Yang bertujuan untuk diketahuinya besaran pengaruh masing-masing variabel independent pada variabel dependent. Batasan untuk pengujian parsial ditetapkan menggunakan hipotesis yang didasarkan pada penilaian thitung. Ketentuan berikut yang memungkinkan menjadi pengaruh interpretasi hipotesis:

- a. Jika nilai signifikan diatas α dan thitung ada di dalam penerimaan H_0 , H_0 diterima
- b. Jika nilai signifikan dibawah α dan thitung diluar penerimaan H_0 , H_0 ditolak

Pada Table 10 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Diketahui signifikan kerja sama tim $0,000 < 0,05$. Alhasil, kerja sama tim berdampak positif terhadap kinerja pada karyawan.

- b. Diketahui signifikan komunikasi $0,025 < 0,05$. Alhasil, komunikasi berdampak positif terhadap kinerja pada karyawan.
- c. Diketahui signifikan disiplin kerja $0,000 < 0,05$. Alhasil, disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja pada karyawan.

Pengujian F digunakan untuk menguji kemampuan variabel independen yaitu kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Tabel.12 Hasil Uji Simultan

Model.	Sum of Squares.	Df.	Mean Square.	F.	Sig.
Regression.	3554.176	3	1184.725	78.311	.000 ^b
Residual	786.681	52	15.128		
Total	4340.857	55			

Dapat diidentifikasi nilai signifikan sebesar 0.000. Sehingga signifikansi $< 0,05$. Maka, kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pada Table 11, dapat diidentifikasi nilai koefisien determinasi sebesar 0.819, yang menghasilkan bahwa kinerja karyawan dibentuk dari variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja sebesar 81,9%. Adapun 19,1% faktornya dibentuk dari variable yang tidak termasuk pada model penelitian.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini membahas apakah kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil hipotesis yang menjelaskan secara parsial kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa kerja sama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja, hal ini menandakan bahwa kerja sama tim yang tinggi akan dapat menciptakan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan bagi suatu organisasi. Kesamaan hasil penelitian ditemukan pada (Devi et al., 2022), (Letsoin & Ratnasari, 2020) dan (Suryani, 2023).

Selain itu, ditemukan juga pengaruh komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menjelaskan bahwa komunikasi yang baik dalam penyampaian instruksi atau informasi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Kesamaan hasil penelitian ditemukan pada (Rosanna & Winarno, 2023), (Ananda, 2023) dan (Suryani, 2023).

Selanjutnya juga ditemukan pengaruh disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang dimiliki tinggi akan berpengaruh terhadap ketaatan dan loyalitas pada Perusahaan sehingga tidak akan melanggar peraturan dan standar

kerja saat dilapangan. Kesamaan hasil penelitian ditemukan pada (Ananda, 2023) dan (Suryani, 2023). Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, ditemukan bahwa kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Dari temuan penelitian yang disajikan, terdapat beberapa saran yang bisa diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Multi Agro Sarana Sumedang. Berikut adalah beberapa poin yang dapat dipertimbangkan dan dikembangkan lebih lanjut:

Berdasarkan temuan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) untuk meningkatkan Kerja Sama Tim perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan secara berkala mengenai kerja dan tim. Meliputi outbound, workshop, atau seminar yang focus pada peningkatan keterampilan kolaboratif, serta membagi tanggung jawab secara adil dan jelas agar setiap anggota tim merasa memiliki kontribusi yang berarti; (2) terkait dengan komunikasi, maka untuk mengantisipasi segala resiko penyebab adanya miskomunikasi dengan menerapkan kebijakan komunikasi terbuka di Perusahaan agar karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide, saran, atau masalah tanpa takut konsekuensi negatif, (3) terkait disiplin kerja dengan menetapkan aturan dan kebijakan mengenai disiplin kerja yang memastikan seluruh karyawan memahaminya serta mengawasi kinerja secara berkala dan melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi masalah sebaik mungkin.

Daftar Pustaka

- Affandi, M. (2018). *Teknologi informasi & komunikasi dalam pendidikan*. Penerbit YNHW.
- Amirullah, E. A. (2015). *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(2), 75–85.
- Arikunto, S. (2002). Populasi dan Sampel. *Dikutip Dari Http://Scribd.Com/Doc/51190447/19/C-Populasi-Dan-Sampel*.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632–640.
- Fahrnisa, F. F., Ismail, G. D., Sudaryo, Y., Wijaya, F., Recky, R., & Aziz, D. A. (2024). The influence of communication, motivation, and work discipline on performance of Indonesian cooperative University Employees. *Jurnal Scientia*, 13(01), 567–576. <https://doi.org/10.58471/scientia.v13i01.2236>

- Kharisma, A. N., & Gumilar, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Abadi Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2027–2035.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). *Remaja Rosdakarya*.
- Mawardiningtyas, R. P., Listyani, I., & Saptaria, L. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Gemilang Prestasi. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 6(9), 71–80.
- Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 171–185. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1650>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis*. Alfabeta.
- Rosanna, A. F., & Winarno, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan. *EProceedings of Management*, 10(1).
- Saputro, A. H. S. A. H., & Muttaqin, R. M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, M. S. (2018). *Metodologi Penelitian Dilengkapi dengan Metode R&D*. Deepublish.
- Sugiyono, P. D. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 291, 292.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, Cv.
- Suryani, I. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 27–38.

Yusuf, M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 186–200. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1651>

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

