

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU KARYA
ABADI SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

**ROSA MUSTICA WARDHANA
1912111010/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2023**

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU KARYA
ABADI SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Untuk Menyusun Skripsi S-1

Program Studi Manajemen



Oleh :

**ROSA MUSTICA WARDHANA
1912111010/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2023**

SKRIPSI
PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU KARYA
ABADI SURABAYA

Yang diajukan oleh
ROSA MUSTICA WARDHANA
1912111070/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I



Prof. Dr. Mahmudah Enny W., Dra., Ec., M.Si
NIDN. 0723095701

Tanggal: 29 November 2023

Pembimbing II



RM. Bramastyo KN., SE., SH., MM., M.Kn
NIDN. 0724027702

Tanggal: 10 November 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM
NIDN. 0703106403

SKRIPSI
PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU KARYA
ABADI SURABAYA

Yang diajukan :
ROSA MUSTICA WARDHANA
1912111070/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya Pada Tanggal 10 Januari 2024

Pembimbing Utama



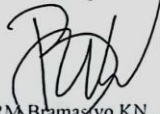
Prof. Dr. M. Enny Widyaningrum, Dra., Ec., M.Si
NIDN. 0723095701

Tim Penguji
Ketua



Dra Endang Siswati, MM., DBA
NIDN. 0720086403

Pembimbing Pendamping



RM Bramasetyo KN., SH., SE., MM., M.Kn
NIDN. 0724027702

Sekretaris



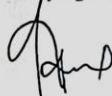
Dra Ec. Abdul Fattah, M.Si
NIDN. 070705570

Anggota



Prof. Dr. M. Enny Widyaningrum, Dra., Ec., M.Si
NIDN. 0723095701

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra Ec. MM
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rosa Mustica Wardhana

Nim : 1912111070

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul : “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya” Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 10 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan


Rosa Mustica Wardhana

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tidak mungkin terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini yaitu:

1. Kepada Kedua orang tua saya yang telah memberikan Do'a, dukungan moral dan material, serta semangat dan motivasi untuk mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Kakak saya, Ryan Pramudya Wardhana yang telah memberikan semangat bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Irjen Pol. (Purn) Drs. Anton Setiadji, SH., MH selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Indah Noviandari, SE., Msi. selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu, Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra. Ec.,M.Si. Selaku dosen pembimbing Skripsi I yang dengan sabar membantu saya meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian Skripsi ini.

6. Bapak, RM. Bramastyo KN.,SE.,SH.,MM.,M.Kn. Selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar membantu saya meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian Skripsi ini.
7. RM. Bramastyo KN.,SE.,SH.,MM.,M.Kn Selaku dosen wali.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen, yang telah memberikan ilmu pengetahuan. Serta seluruh staf dan karyawan Universitas Bhayangkara Surabaya.
9. Kepada Teman saya (Rana Ayu dan Rizca Arfi) yang telah membantu saya dalam proses menyelesaikan skripsi serta semangat yang telah diberikan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta kemampuan peneliti. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangunkan penulis terima dengan senang hati dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surabaya, 14 Juni 2023

Rosa Mustica Wardhana

ABSTRAK

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU KARYA ABADI SURABAYA

Oleh:

Rosa Mustica Wardhana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Jalan A. Yani 114 Surabaya

E-mail : rosamustica06@gmail.com

Pertumbuhan ekonomi pada Indonesia yang terus berkembang serta kemunculan perusahaan-perusahaan baru mengakibatkan terjadinya persaingan yg ketat. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk terus tumbuh serta berkembang sehingga bisa bertahan pada persaingan tadi. Pertumbuhan serta perkembangan perusahaan bisa bertahan tidak terlepas dari salah satu faktor penting, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki karyawan. Sumber daya manusia salah satu modal penting dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan teknik purposive sampling, total sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan pengujian SPSS versi 24.0 dan hasil analisis data menggunakan uji hipotesis validitas, uji reliabilitas, koefisien Determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, variabel Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Hal ini berarti ketika Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel komunikasi.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU KARYA ABADI SURABAYA

Oleh:

Rosa Mustica Wardhana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Jalan A. Yani 114 Surabaya

E-mail : rosamustica06@gmail.com

Indonesia's continued economic growth and the emergence of new companies have resulted in intense competition. Intense competition requires companies to continue to grow and develop so that they can survive the competition. The growth and development of a company that can survive cannot be separated from one important factor, namely human resources. Human resources are the mental and physical abilities of employees. Human resources are an important capital in supporting company growth and development. This research aims to test and analyze the influence of Teamwork, Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Respondents in this study were permanent employees of PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. This research uses a quantitative type of research. Based on purposive sampling technique, the total sample in this study was 84 respondents. This research uses primary data obtained from distributing questionnaires. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 24.0 testing and the results of data analysis using validity hypothesis testing, reliability testing, coefficient of determination, F test and T test. The research results show that simultaneously or partially, the Cooperation variable Team, Communication and Work Discipline have a positive effect on Employee Performance variables at PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. This means that when teamwork, communication and work discipline are high, employee performance will increase. Apart from that, the variable that has the most dominant influence on employee performance variables is the communication variable.

Keywords: Teamwork, Communication and Work Discipline and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERSETUJUAN	i
SURAT PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Organisasi.....	12
2.2.1.1 Pengertian Organisasi	12
2.1.2 Perilaku Organisasi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi	12
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Kerjasama Tim.....	16
2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	16
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kerja Sama Tim	16
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	17

2.1.4.4 Jenis-Jenis Kerja Sama Tim	17
2.1.4.5 Indikator Kerjasama Tim	19
2.1.5 Pengertian Komunikasi	20
2.1.5.1 Pengertian Komunikasi	20
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	21
2.1.5.3 Bentuk-Bentuk Komunikasi.....	22
2.1.5.4 Jenis-Jenis Komunikasi.....	22
2.1.5.5 Tujuan Komunikasi	23
2.1.5.6 Indikator Komunikasi	24
2.1.6 Disiplin Kerja	25
2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja	25
2.1.6.2 Macam-macam Disiplin Kerja	26
2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.1.6.4 Indikator Disiplin Kerja	29
2.1.7 Kinerja Karyawan	30
2.1.7.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	31
2.1.7.2 Strategi Meningkatkan Kinerja.....	34
2.1.7.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	34
2.1.8 Hubungan antar Variabel terhadap Kinerja Karyawan	35
2.1.8.1 Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	36
2.1.8.2 Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	36
2.1.8.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.2 Penelitian Terdahulu	38
2.3 Kerangka Konseptual	41
2.4 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Kerangka Proses Berpikir	43
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	45
3.2.1 Definisi Pengukuran Variabel.....	50
3.2.2 Desain Instrumen Penelitian	51
3.3 Teknik penentuan Populasi, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	53
3.3.1 Populasi	53
3.3.2 Besar Sampel	54
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	55
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	55
3.5 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data	56
3.5.1 Jenis Data.....	56
3.5.2 Pengumpulan Data	57

3.6 Pengujian data	58
3.6.1 Uji Validitas	58
3.6.2 Uji Reliabilitas	59
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	59
3.7.1 Teknik Analisis Data	59
3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)	61
3.8 Uji Hipotesis	61
3.8.1 Uji Hipotesis secara Uji Simultan (Uji F)	62
3.8.2 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-T)	62
3.8.3 Uji Dominan	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya	64
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	65
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya	65
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	67
4.2.1 Deskripsi Responden	67
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian	70
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim (X_1)	70
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Komunikasi (X_2)	71
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_3)	73
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
4.3 Analisis Hasil Penelitian	76
4.3.1 Uji Validitas	76
4.3.2 Uji Reliabilitas	79
4.4 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	80
4.4.1 Regresi Linier Berganda	80
4.4.2 Koefisien Determinasi R^2	82
4.4.3 Uji F	83
4.4.4 Uji T	83
4.4.5 Uji Dominan	85
4.5 Pembahasan	86
4.5.1 Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial	86
4.5.1.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	86
4.5.1.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	87

4.5.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	88
4.5.2 Uji Hipotesis Kedua Secara Simultan	89
4.5.3 Uji Hipotesis Ketiga Secara Dominan	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Simpulan	91
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang	40
Tabel 3.1 Skala Likert	51
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim.....	70
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Komunikasi.....	72
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.9 Uji Validitas Kerjasama Tim.....	77
Tabel 4.10 Uji Validitas Komunikasi.....	78
Tabel 4.11 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	78
Tabel 4.12 Uji Validitas Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi R ²	82
Tabel 4.16 Uji F (F-test).....	83
Tabel 4.17 Uji T (T-test).....	84
Tabel 4.18 Uji Dominan	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner Penelitian	99
Lampiran 2 Hasil Responden.....	101
Lampiran 3 Hasil Pengujian SPSS 24.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan di dunia sudah semakin ketat. Negara Indonesia sedang menghadapi globalisasi ekonomi sehingga Indonesia mampu meningkatkan pembangunan di segala bidang. Oleh karena itu untuk memenangkan persaingan, sumber daya manusia (sdm) dituntut untuk bisa menerima perkembangan dan perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan sekitar mereka, sumber daya manusia (sdm) harus bisa meningkatkan kemampuan dan kualitas dirinya dan selalu berinovasi dengan menciptakan ide-ide yang kreatif bagi perusahaan. Sehingga apa yang diinginkan oleh konsumen bisa terpenuhi dengan baik dan perusahaan dapat bertahan dalam memenangkan persaingan di pasar global. Menurut Sinambela (2018:9) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) persaingan bisnis tidak hanya terjadi pada produk yang dihasilkan oleh negara-negara anggota ASEAN seperti Singapura, Malaysia, Filipina dan Brunei Darussalam yang juga terus meningkatkan kualitas mereka dalam hal perekonomian dalam rangka menghadapi MEA. Hal ini sangat berdampak besar bagi perkembangan bisnis di seluruh dunia, tujuannya adalah untuk membangun perekonomian dikawasan Asia, dengan kata lain pekerja bebas masuk ke suatu negara lain hanya untuk bekerja dan

mengembangkan bisnisnya. Menurut Hasibuan (2019:9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Menyadari hal tersebut pemerintah sangat serius dalam membuka lapangan pekerjaan dan mulai membenahi dalam masalah pemerintah Indonesia serius dalam membuka lapangan pekerjaan dan memulai membenahi masalah sumber daya manusia (sdm).

Pertumbuhan ekonomi pada Indonesia yang terus berkembang serta kemunculan perusahaan-perusahaan baru mengakibatkan terjadinya persaingan yg ketat. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk terus tumbuh serta berkembang sehingga bisa bertahan pada persaingan tadi. Pertumbuhan serta perkembangan perusahaan bisa bertahan tidak terlepas dari salah satu faktor penting, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki karyawan. Sumber daya manusia salah satu modal penting dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya kiprah aktif karyawan meskipun alat-alat yg dimiliki perusahaan begitu canggih. Hal inilah yg membentuk perusahaan selalu berusaha menerima sumber daya manusia yg mempunyai potensi serta kinerja yg mampu memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan aplikasi Super dan Grosir (*e-commerce*) Surabaya. PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya berdiri sejak tahun 2018 yang berlokasi di Jl. Raya Kendangsari No.63, Tenggilis Mejoyo, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota SBY, Jawa Timur. Sebagian besar pasar ritel di Indonesia belum terjangkau *e-commerce*. Selain itu, masih banyak masyarakat, khususnya di kota kecil dan pedesaan, yang belum familier dengan transaksi online. Super berupaya menyelesaikan masalah disparitas harga dan distribusi kebutuhan pokok di kota kecil dan pedesaan. Dengan membangun jaringan agen yang mengumpulkan permintaan di daerah dan membangun *hyperlocal supply chain*. *Startup* ini berusaha membuat harga barang lebih terjangkau bagi masyarakat. *Startup* yang berbasis di Kota Surabaya ini telah beroperasi di 23 kota dan daerah di Jawa Timur dan Sulawesi Selatan. Perusahaan ini memanfaatkan platform logistik hyperlocal untuk mendistribusikan barang kebutuhan sehari-hari masyarakat melalui agen yang terbesar di setiap kota dan daerah dalam waktu kurang dari 24 jam. Dari ribuan jumlah agen yang saat ini terdaftar, kebanyakan adalah kaum perempuan. Dengan menghubungkan pemasok besar dengan agen-agen kecil, startup ini memiliki pengaruh positif dalam menggerakkan perekonomian.

Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota tim. Antara lain kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada anggota tim yang

membutuhkan, dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim. Kerjasama tim bisa diartikan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kerjasama tim juga akan menjadi penentu tercapai tidaknya perjalanan organisasi atau perusahaan

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya terdapat masalah kurangnya pemebentukan kerjasama tim kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan. Seperti kurangnya rasa percaya antar anggota tim, perbedaan gaya bekerja, kurangnya produktivitas, pikiran negatif sesama anggota, tidak ada pembagian tugas yang jelas, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri. Hal ini didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Parta dan Mahayasa (2020) dengan judul "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar".

Dalam suatu perusahaan komunikasi sangat penting untuk digunakan. Karena komunikasi digunakan untuk menyalurkan suatu informasi dan suatu makna melalui media tertentu sesuai dengan situasi. Peranan komunikasi juga sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan, karena manusia didalam kehidupan harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok untuk saling berinteraksi. Dengan adanya komunikasi yang baik akan terjalin hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik.

Komunikasi merupakan elemen yang sangat penting dan signifikan dalam suatu organisasi dan di perlukan untuk menciptakan kolaborasi dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja organisasi dan pengambilan keputusan (Musheke & Phiri, 2021). Pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya karyawan yang selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain sehingga berdampak pada operasional yang berjalan komunikasi dari atasan dan bawahan yang tidak memiliki kejelasan. Terkadang atasan telah memberi *feedback* tetapi belum spesifik membuat bawahan tidak memahami tugas-tugas yang telah diberikan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Novianti dan Rushadiyanti (2021) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat”.

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang terbaik. Disiplin

yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya saat ini masih terbilang rendah, yaitu terdapat indikasi permasalahan keluar masuknya karyawan saat jam kerja. Untuk itu perusahaan harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan pada perusahaan. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pudjiati dan Fatimatul Khabibah (2020) dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Perser) UP 3 Balikpapan”.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Simanjuntak dkk (2018:15), kinerja adalah ukuran akibat kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan pada melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan pada umumnya mencakup elemen kuantitas dan kualitas hasil kerja, kehadiran serta kemampuan

kerjasama (Simanjuntak dkk, 2018:15). Dengan demikian bisa dikatakan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya dalam menyelesaikan tugasnya kurang efektif dan efisien. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik personal atau dalam diri karyawan maupun organisasional atau elemen-elemen perusahaan, diantaranya kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja.

Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan adalah menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah adanya komunikasi yang berjalan dengan baik sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah disiplin kerja dengan Kinerja karyawan sangatlah berkaitan karena dengan adanya disiplin kerja

yang tinggi dalam diri setiap pegawai maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga hal tersebut akan dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik dan optimal. Apabila semua tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik Kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut tidak akan mengalami gangguan dan hambatan dan akan menciptakan kinerja yang baik dan akan menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pentingnya dampak Kerjasama Tim, Komunikasi dan Displin Kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU KARYA ABADI SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya ?
2. Apakah Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya?

3. Manakah diantara Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin di capai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh Secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya
3. Untuk mengaji manakah diantara variabel Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai acuan antar teori yang diperoleh dibanghku kuliah dan kenyataan yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi ataupun perusahaan khususnya dibidang MSDM dan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja.

2. Bagi PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya

- a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b) Memberikan informasi dan saran mengenai masalah-masalah yang dihadapi sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan **“PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU KARYA ABADI SURABAYA”**

3. Bagi Peneliti dan Mahasiswa

Untuk menambah wawasan ilmu dalam bidang manajemen SDM yang terkait dengan motivasi, kepuasan dan disiplin. Serta sebagai landasan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran utuh secara menyeluruh mengenai penelitian ini, maka penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan dibahas. Dalam pendahuluan ini terdiri dari

yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pengertian motivasi, kepuasan dan disiplin. Serta penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari kerangka pemikiran, sumber data, jenis data hingga teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis, pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan beberapa saran yang dianggap penting untuk ditindak lanjuti

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Organisasi

Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya manusia secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pimpinan organisasi yang akan memimpin operasional dengan terencana.

Menurut Sondang (Umam, 2018:233) organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang di dalamnya terdapat seorang tau beberapa orang yang disebut bawahan.

Menurut Novitasari (2020:02) organisasi adalah kumpulan orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Dari kesimpulan diatas maka, organisasi adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan dan mencapainya dengan bekerja sama.

2.1.2 Perilaku Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Umam (2018:30) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perseorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku

dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi.

Menurut Sudaryo, kk (2018:169) perilaku organisasi juga merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan.

Menurut Fahmi (2018:02) perilaku organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari tentang tingkah laku manusia secara individu, kelompok dan tingkah laku dalam suatu organisasi.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Maka dari itu keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:5) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian,

pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sihotang dalam Sinambela (2018:9) manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan SDM untuk tercapainya tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:21), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Perencanaan, berarti menentukan lebih dahulu program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian sasaran perusahaan yang lebih

ditetapkan. Penetapan tujuan atau sasaran perusahaan ini sangat memerlukan partisipasi aktif dari manajer sumber daya manusia sesuai dengan pengetahuannya dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Pengorganisasian, merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi karyawan, maka manajer sumber daya manusia harus membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan yang ada.
- c. Pengarahan, bila rencana sudah dibuat dan organisasi sudah disusun dan pengarahan harus diberikan untuk dapatnya pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efisien
- d. Pengendalian, berarti melakukan pengontrolan dan membandingkan antara pelaksanaan dengan dan melakukan perbaikan terhadap rencana penyimpangan yang terjadi, jika dianggap terlalu banyak penyimpangan dapat menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
- e. Pengadaan tenaga kerja, merupakan penentuan kebutuhan tenaga kerja yang meliputi penarikan, seleksi serta penempatannya.
- f. Pengembangan, usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- g. Kompensasi, merupakan pemberian segala sesuatu kepada karyawan sebagai alat balas jasa untuk mereka.
- h. Integrasi, menyangkut penyesuaian keinginan para individu dengan keinginan organisasi. Diperlukan pemahaman oleh organisasi terhadap

perasaan dan sikap dari karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

- i. Pemeliharaan, menyangkut pemeliharaan dan memperbaiki kondisi fisik karyawan seperti kesehatan dan sikap para karyawan terhadap organisasi.

2.1.4 Kerjasama Tim

2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Wahjono et al. (2020: 216), kerja tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual. Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi.

Menurut Busro (2018: 305), kerja sama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah proses untuk mencapai pekerjaan dan target kerja yang dilakukan oleh beberapa anggota karyawan yang mempunyai satu tujuan yang sama melalui upaya yang terkoordinasi.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kerja Sama Tim

Menurut Busro (2018: 307), melalui kerja sama tim yang baik dapat bertujuan untuk:

- a. Mengatasi biaya *overhead* (*overhead cost* akan teratasi) meskipun dalam skala kecil.

- b. Memberikan hasil yang memuaskan dalam penyediaan fasilitas sarana dan prasarana (*sharing* dalam investasi misalnya).
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan misalnya dalam pemberian atau pengadaan fasilitas, dimana masing-masing pihak tidak dapat membelinya sendiri.
- d. Memungkinkan membeli fasilitas pelayanan yang mahal harganya dan dapat dinikmati bersama seperti rekreasi, pendidikan orang dewasa, dan transportasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Robbins dalam Setiani dkk., (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu:

- 1. Target
Memahami target agar bisa mencapai tujuan.
- 2. Komitmen Bersama
Dalam mencapai tujuan yang baik setiap anggota harus berkomitmen untuk merelakan tenaganya.
- 3. Komunikasi
Komunikasi antar atasan dan bawahan merupakan komunikasi yang efektif.

2.1.4.4 Jenis-Jenis Kerja Sama Tim

Menurut Busro (2018: 308). kerja sama tim memiliki derajat yang berbeda, mulai dari:

- a. Koordinasi.

Kerjasama model ini, baik interaksi, integrasi, komitmen, maupun kompleksitasnya rendah. Sifat koordinasi hanya mengoordinasikan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Di dalam kantor, koordinasi biasanya dilakukan oleh bagian yang berbeda yang secara organisasi tidak ada garis lini. Oleh karena itu, koordinasi tidak mempunyai tujuan lain selain hanya untuk menghindari kesalahpahaman.

b. *Kooperasi (cooperation)*.

Kooperatif dalam arti mendukung atas upaya yang dilakukan oleh pihak lain. Kooperatif biasanya tidak perlu dituliskan dalam bentuk perjanjian tetapi diwujudkan dalam bentuk tindakan yang mendukung atas upaya yang dilakukan oleh pihak lain. Contoh: masyarakat secara kooperatif mendukung program keluarga berencana yang digalakkan oleh pemerintah. Dalam kerjasama yang bersifat kooperatif tersebut, antara pemerintah dan masyarakat tidak melakukan kerjasama tertulis, tetapi diwujudkan dalam bentuk komitmen masyarakat untuk mendukung program KB dengan cara ikut ber-KB, dan hanya mempunyai anak dua.

c. *Collaboration* (derajat interaksi, integrasi, komitmen, dan kompleksitas yang tinggi).

Antara BUMN jalan raya dan BUMN kontruksi jalan secara kolaborasi membangun jalan tol, yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja sama. Misalnya, bank BUMN juga ikut di dalamnya sehingga ada kolaborasi dari tiga BUMN. Apabila swasta juga ikut membiayai pembangunan jalan tol, maka terjadi kolaborasi secara terpihak.

2.1.4.5 Indikator Kerjasama Tim

Indikator kerja sama tim sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Busro (2018: 312), yaitu:

a. Kemampuan menerima teman seprofesi

Mampu bekerja sama dengan baik sering bertukar informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif.

b. Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama

Komunikasi yang baik dan efektif juga menjadi suatu tombak atau kunci dari keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya.

c. Kemampuan bekerja dalam tim

Berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai.

d. Kemampuan membina kerja sama

Kerjasama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/ orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi.

e. Positive thinking terhadap teman seprofesi

Berpikir positif dapat meningkatkan tingkat energi, serta membuat kita lebih waspada dan lebih siap untuk melakukan pekerjaan. Karena mengurangi

stres, berpikir positif juga akan membantu berpikir lebih jernih untuk meningkatkan fokus dalam bekerja

f. Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim

Belajar menjadi lebih pemaaf di tempat kerja dan di manapun kita berada, dapat membuat segala sesuatu yang kita lakukan menjadi lebih mudah.

2.1.5 Pengertian Komunikasi

2.1.5.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi maka tidak akan terjadi saling tugas pengetahuan dan informasi dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hamali (2018:224) komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seseorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Menurut Sudiro (2018:120) komunikasi adalah proses pertukaran informasi yang menjalin pengertian yang sama antara dua orang atau lebih, biasanya ditujukan untuk memotivasi atau memengaruhi perilaku manusia.

Menurut Muhammad Busro (2018:208) komunikasi adalah upaya penyampaian pesan ke pihak lain, sehingga terjadi perpindahan dan pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari dua arah antara komunikator kepada komunikan yang dapat memberikan informasi dan ide-ide sesuai dengan tujuannya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Muhammad Busro (2018:212) ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan. Sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, komunikasi perlu menguasai cara-cara penyampaian, baik secara tertulis maupun lisan. Sikap komunikator sangat berpengaruh terhadap komunikasi. Keangkuhan dalam komunikasi dapat mengakibatkan informasi yang diberikan akan ditolak oleh komunikan. Demikian pula dalam penyampaian pesan yang terkesan ragu-ragu dapat menyebabkan ketidakpercayaan terhadap informasi pesan yang disampaikan. Komunikator yang tidak mempunyai keterampilan dalam menyampaikan pesan juga akan menyebabkan pesan yang disampaikan tidak diterima oleh komunikan secara sempurna. Akibat yang terjadi adalah pesan tidak dapat dilaksanakan, tujuan penyampaian pesan tidak tercapai, komunikator menjadi marah, dan komunikan menjadi salah menerima pesan tersebut.
- b. Faktor dari pihak receiver atau komunikan, keterampilan, sikap, pengetahuan, media saluran yang digunakan. Keterampilan komunikasi dalam mendengar dan membaca pesan singkat penting. Pesan yang diberikan akan dapat dengan mudah dimengerti dengan baik jika komunikasi mempunyai keterampilan mendengar dan membaca. Sikap

komunikasi yang berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi misalnya sikap apriori, meremehkan dan berprasangka buruk terhadap komunikator.

2.1.5.3 Bentuk-Bentuk Komunikasi

Menurut Khaerul Umam (2018:224) komunikasi dapat dibagi menjadi komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal, yaitu sebagai berikut:

a. Komunikasi verbal

Dalam komunikasi verbal, informasi disampaikan secara verbal atau lisan. Proses penyampaian informasi secara lisan inilah yang dinamakan berbicara. Kualitas proses komunikasi verbal sering ditentukan oleh intonasi suara dan ekspresi raut muka serta gerakan-gerakan tubuh atau body language. Artinya kata-kata yang diucapkan akan lebih jelas apabila disampaikan dengan intonasi suara, mimik, dan gerakan-gerakan yang tepat.

b. Komunikasi nonverbal

Dalam komunikasi nonverbal, informasi disampaikan dengan menggunakan isyarat, gerak-gerik, barang, waktu, cara berpakaian, atau sesuatu yang dapat menunjukkan suasana hati atau perasaan pada saat tertentu.

2.1.5.4 Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut Afandi (2018:59) terdapat tiga jenis komunikasi formal, antara lain sebagai berikut:

a. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal (komunikasi lateral/menyimpang) merupakan bentuk berkomunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyimpang dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang setingkat maupun formasi yang sama.

b. Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama.

c. Komunikasi Vertikal

Merupakan hubungan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan.

2.1.5.5 Tujuan Komunikasi

Menurut Afandi (2018:48) komunikasi dilakukan dengan tujuan antara lain sebagai berikut:

a. Perubahan sikap (*attitude change*)

Supaya yang disampaikan dapat dimengerti, seseorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampai pesan.

b. Perubahan pendapat (*opinion change*)

Memahami orang sebagai komunikasi harus mengetahui aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri.

c. Perubahan perilaku (*behavior change*)

Supaya gagasan dapat diterima orang lain komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksa kehendak

d. Perubahan sosial (*social change*)

Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu, menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

2.1.5.6 Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto dalam Ginting (2018:28) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, diantaranya:

a. Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindari kesalahfahaman dalam komunikasi tersebut.

b. Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal itu diabaikan, maka yang muncul adalah miss communication.

c. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya.

d. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi

e. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

2.1.6 Disiplin Kerja

2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu

setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan di dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hamali (2018:214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan baik pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Eulin Karlina (2019:129) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah dibuat atau ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

2.1.6.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:129) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:219) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih oayahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar,

sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan serong minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini

disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Mengurangi kesalahan yang telah dilakukan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang mau memperhatikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, moral kerja, dan semangat kerja karyawan.

2.1.6.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Eulin Karlina (2019:131) indikator-indikator disiplin kerja yaitu antara lain:

1. Absensi tenaga kerja

Absen adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan. Adapun sebab dari adanya absen adalah lupa, ijin, dan sakit.

2. Adanya keterlambatan

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena

kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat kerja.

3. Perputaran tenaga kerja (LTO) Labour Turn Over

Adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

4. Seringnya terjadi kesalahan

Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor diluar manusia seperti kesalahan sistem material, kerusakan mesindan lain sebagainya.

5. Adanya pemogokan

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukan bahwasannya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lainnya.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu yang dianggap bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Supriyono (2020:281) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada yang didasarkan atau kecakpan, pengalaman, kesanggupan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2020:9) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja merupakan *performance* atau untuk kerja. Sudaryo dkk (2018:203) Mangkunegara, menyatakan bahwa Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai atau pencapaian yang dikerjakan oleh anggota yang mencerminkan adanya keberhasilan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan atau organisasi.

2.1.7.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2019: 189) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yakni:

1. Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan Kinerja baik pula dan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi Kinerja seseorang.

2. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Gaya Pengembangan SDM atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

3. Budaya Organisasi

Kepatuhan anggota organisasi untuk mengikuti kebiasaan atau norma akan mempengaruhi Kinerja seseorang atau organisasi dan sebaliknya. Sehingga budaya organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan.

4. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya pasti akan mempengaruhi Kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi Kinerja.

5. Rancangan Kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan Kinerja karyawannya.

6. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik. Jadi dengan demikian Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja.

7. Motivasi Kerja

Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka Kinerjanya akan turun.

8. Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

9. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

10. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa

waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.7.2 Strategi Meningkatkan Kinerja

Sebagaimana diketahui, bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada salah satu dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan beberapa strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja para pekerja.

Menurut Muhammad Busro (2018:90) strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan yaitu dengan cara melakukan peningkatan:

- a. Kepuasan kerja
- b. Tingkat imbalan
- c. Keterampilan
- d. Kemampuan afeksi
- e. Kreativitas individu

2.1.7.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Coutler dalam Ibrahim dkk., (2021) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.8 Hubungan antar Variabel terhadap Kinerja Karyawan

Variabel bebas merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat, dimana variabel bebas tersebut terdiri dari Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan (Y)

sebagai variabel terikat yang dilihat pada karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.

2.1.8.1 Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. (Stephen, 2018:406).

Kerjasama Tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

2.1.8.2 Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018: 207) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media.

Menurut Umam (2018: 189) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik sangat berpengaruh terhadap kinerja

yang dihasilkan oleh karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja.

2.1.8.3 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sikap seseorang yang bersedia serta rela untuk patuh dan taat pada seluruh peraturan serta norma yang ada disekitarnya. Sinambela (2020) disiplin ialah ketaatan pada aturan serta perintah yang sudah ditentukan organisasi. Mangkunegara (2020:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan disiplin kerja dengan Kinerja karyawan sangatlah berkaitan karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dalam diri setiap pegawai maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga hal tersebut akan dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik dan optimal. Apabila semua tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik Kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut tidak akan mengalami gangguan dan hambatan dan akan menciptakan kinerja yang baik dan akan menguntungkan bagi perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian yang menjadi acuan dan referensi peneliti dalam melakukan penelitian :

1. Parta dan Mahayasa (2020)

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Keterampilan Kerja, *Team Work*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketrampilan kerja, teamwork, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 32 karyawan, dengan metode sampling jenuh. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji E-test menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara ketrampilan kerja, *teamwork*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial ketrampilan kerja, teamwork, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.

2. Noviyanti dan Rushadiyati (2021)

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Wahana Semesta Abadi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penarikan sampel digunakan dengan metode sampling Probabilitas dengan teknik Simple random sampling yaitu suatu metode untuk memilih sampel dimana tiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Instrumen penelitian menggunakan google form. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Strutural Equation Modeling Partical Least Square (SEM PLS) dengan menggunakan software Smart PLS versi 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Abadi. Kesimpulan terbukti bahwa ada pengaruh pengalaman kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pudjiati Dan Fatimatul Khabibah (2020)

Pudjiati Dan Fatimatul Khabibah (2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Perserp) UP3 Balikpapan". Hasil yang diperoleh secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan dan berdasarkan uji p +-rsial tersebut variabel Budaya Organisasi merupakan yang dominan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Balikpapan.

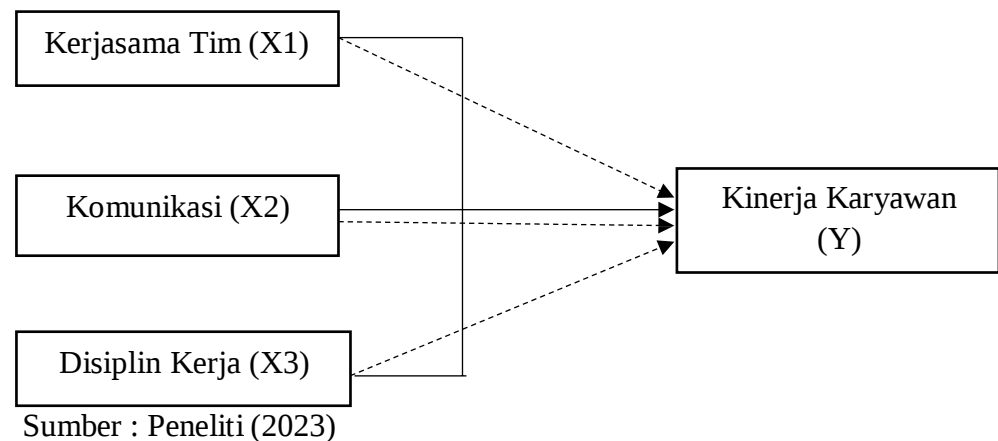
Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Penelitian	Parta dan Mahayasa (2020)	Noviyanti dan Rushadiyati (2021)	Pudjiati Dan Fatimatul Khabibah (2020)	Peneliti
Judul	Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Perserp) UP3 Balikpapan	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya
Persamaan Variabel	X2 : Team Work Y : Kinerja Karyawan	X2 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	X2 : Disiplin Kerja X3 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	X1 : Kerjasama Tim X2 : Komunikasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan
Perbedaan Variabel	X1 : Keterampilan Kerja X3 : Motivasi	X1 : Pengalaman Kerja	X1 : Pengaruh Budaya Organisasi	-
Objek Penelitian	Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar	PT. Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat	PT. PLN (Perserp) UP3 Balikpapan	PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya

Sumber : Peneliti (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini peneliti akan membuat gambaran mengenai Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Dimana variabel independennya Kerjasama Tim (X1) Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Sedangkan variabel dependennya Kinerja Karyawan (Y), maka model kerangka konseptual dari peneliti ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 : Kerjasam Tim dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

X2 : Komunikasi dalam mempengarui Kinerja Karyawan

X3 : Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

- > Pengaruh simultan (berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas dengan variabel terikat)
- > Pengaruh parsial (berpengaruh secara parsial antar variabel bebas dengan variabel terikat)

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut, Menurut Sugiyono (2019:63) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diuraikan, maka diajukan hipotesis atau dugaan sementara penelitian ini adalah :

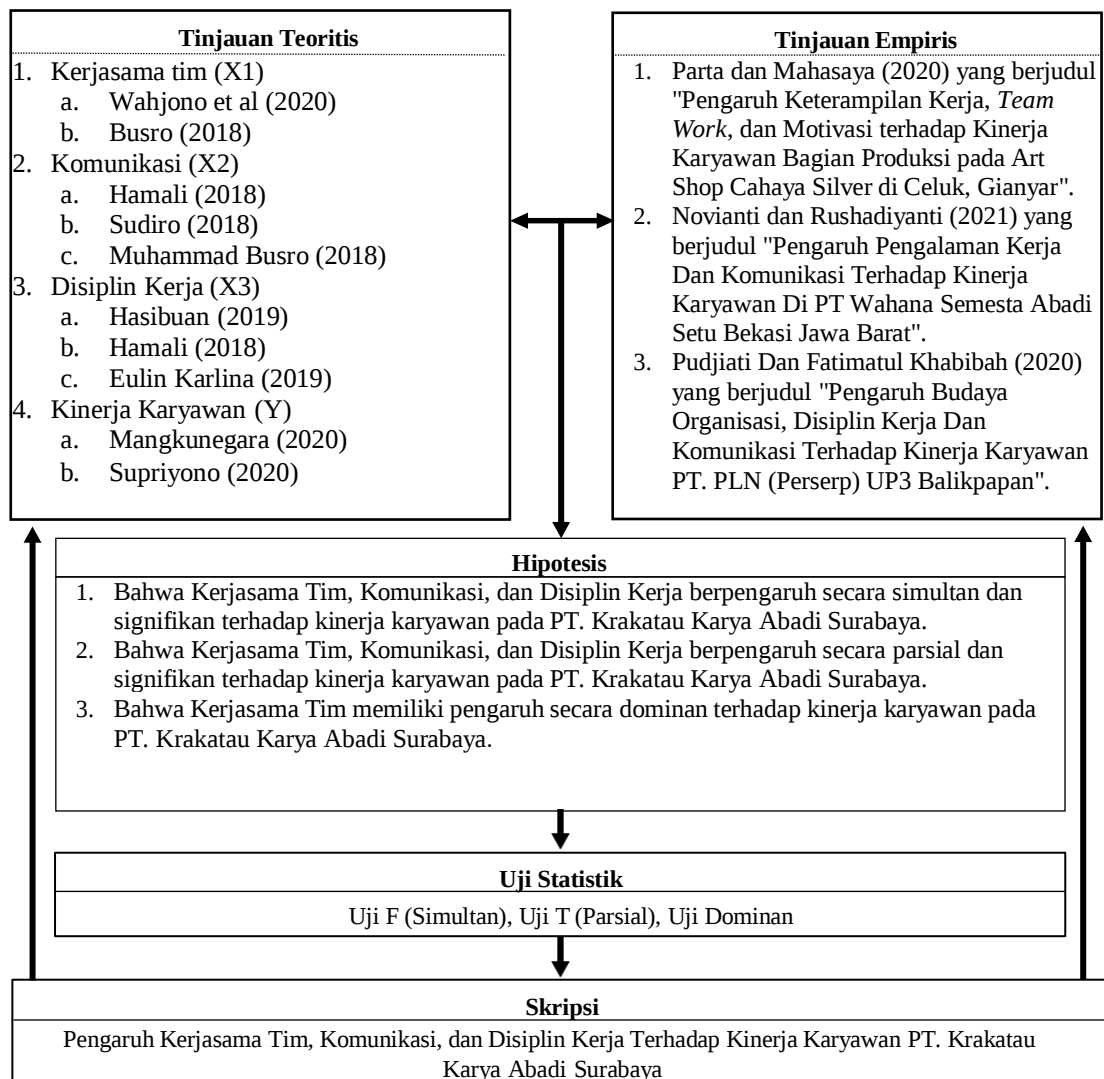
- a. Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.
- b. Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.
- c. Kerjasama Tim berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir

Melihat permasalahan di BAB I, teori dan penelitian terdahulu di BAB II maka disusunlah kerangka proses berpikir sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2023)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan :

Berdasarkan latar belakang, peramusan masalah dan studi serta tinjauan pustaka, maka disusunlah proses kerangka berpikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritis dan tinjauan empirik. Tinjauan teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka, serta dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empirik diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya. Sehingga didalam melakukan penelitian, peneliti tidak hanya berpikir secara deduktif atau induktif saja, akan tetapi diperlukan suatu interaksi atau keterkaitan antara keduanya ($\leftrightarrow$) dan proses berpikir secara deduktif (tinjauan teori) dan proses berpikir secara induktif (tinjauan empirik) tersebut dapat ditemukan variabel-variabel yang digunakan atas dasar disusunnya penulisan skripsi. Kerangka proses berpikir menunjukkan bahwa dari keterkaitan antara tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat menghasilkan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan banding untuk menemukan fenomena baru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Tanda panah ($\leftrightarrow$) yang menghubungkan antara skripsi dengan tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat diartikan bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi berupa dukungan dengan memperkuat teori penelitian

relevan. Dengan demikian di harapkan hasil studi teoritis dalam empiris dapat memberikan masukan yang telah luas dalam ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Jaya (2020: 61) definisi operasional merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis, menentukan instrumen, serta mengetahui sumber pengukuran Definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independen)

Menurut Jaya (2020: 63) Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1) Kerjasama Tim (X1)

Indikator kerja sama tim sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Busro (2018: 312), yaitu:

a. Kemampuan menerima teman seprofesi

Mampu bekerja sama dengan baik sering bertukar informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif.

b. Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama

Komunikasi yang baik dan efektif juga menjadi suatu tombak atau kunci dari keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya.

c. Kemampuan bekerja dalam tim

Berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai.

d. Kemampuan membina kerja sama

Kerjasama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/ orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi.

e. Positive thinking terhadap teman seprofesi

Berpikir positif dapat meningkatkan tingkat energi, serta membuat kita lebih waspada dan lebih siap untuk melakukan pekerjaan. Karena mengurangi stres, berpikir positif juga akan membantu berpikir lebih jernih untuk meningkatkan fokus dalam bekerja.

f. Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim

Belajar menjadi lebih pemaaf di tempat kerja dan di manapun kita berada, dapat membuat segala sesuatu yang kita lakukan menjadi lebih mudah.

2) Komunikasi (X2)

Menurut Purwanto dalam Ginting (2018:28) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, diantaranya:

a. Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindari kesalahfahaman dalam komunikasi tersebut.

b. Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka apabila hal itu diabaikan maka yang muncul adalah miss communication.

c. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya.

d. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi

e. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

3) Disiplin Kerja (X3)

Menurut Hasibuan dalam Eulin Karlina (2019:131) indikator-indikator disiplin kerja yaitu antara lain:

1. Absensi tenaga kerja

Absen adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan. Adapaun sebab dari adanya absen adalah lupa, ijin, dan sakit.

2. Adanya keterlambatan

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat kerja.

3. Perputaran tenaga kerja (LTO) Labour Turn Over

Adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

4. Seringnya terjadi kesalahan

Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor diluar manusia seperti kesalahan sistem material, kerusakan mesindan lain sebagainya.

5. Adanya pemogokan

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukan bahwasannya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lainnya.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Jaya (2020:63) Variabel Terikat adalah Variabel yang di pengaruhi atau di akibatkan oleh adanya variabel bebas.

Untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Coutler dalam Ibrahim dkk., (2021) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

3.2.1 Definisi Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel adalah proses menentukan jumlah atau intensitas informasi mengenai orang, peristiwa, gagasan, atau obyek tertentu serta hubungannya dengan masalah, menggunakan proses pengukuran yaitu dengan menetapkan tabel terhadap karakteristik dari suatu obyek. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sugiyono (2019:146), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel dijabarkan dengan menggunakan indikator variabel yang kemudian diukur dengan skala likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun sebuah

item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti. Pengukuran menggunakan skala likert ini dinyatakan dalam skala 1-5 kategori jawaban yang dimana masing-masing jawaban akan diberi skor atau bobot yaitu banyaknya skor/bobot antara 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor atau bobot adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Peneliti (2023)

Keterangan :

Skor 5 : digunakan untuk jawaban Sangat Setuju

Skor 4 : digunakan untuk jawaban Setuju

Skor 3 : digunakan untuk jawaban Kurang Setuju

Skor 2 : digunakan untuk jawaban Tidak Setuju

Skor 1 : digunakan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

3.2.2 Desain Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrument sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode.

Menurut Sugiyono (2019:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
Kerjasama Tim (X1) (Busro, 2018:312)	1. Kemampuan menerima teman seprofesi	Karyawan mampu untuk bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja
	2. Kemampuan berkomunikasi dalam kerjasama	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dalam hal pekerjaan dengan rekan kerja satu sama lain
	3. Kemampuan berkerja dalam tim	Karyawan mampu untuk bekerja dengan baik secara tim
	4. Kemampuan membina dalam tim	Karyawan mampu untuk membina kerja sama dengan rekan kerja
	5. Positive thinking terhadap teman seprofesi	Karyawan selalu berpikir positif terhadap rekan kerja dalam hal pekerjaan untuk mendukung kelancaran kerja
	6. Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim	Karyawan mau untuk memaafkan kesalahan yang di perbuat oleh rekan kerja selama ia mau berintrospeksi diri
Komunikasi (X2) (Purwanto dalam Ginting , 2018:28)	1. Persepsi	Karyawan tanggap secara cepat terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan
	2. Ketepatan	Karyawan cakap terhadap pekerjaan dengan karyawan lainnya
	3. Kredibilitas	Karyawan memiliki rasa empati yang baik terhadap karyawan lain
	4. Pengendalian	Karyawan dapat mengontrol dan mengendalikan komunikasi dengan baik
	5. Keharmonisan	Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan lain
Disiplin Kerja (X3) (Hasibuan dalam	1. Adanya tenaga kerja	Karyawan selalu melakukan absensi kerja

Eulin Karlina 2019:131)	2. Adanya keterlambatan	Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja
	3. Perputaran tenaga kerja (LTO) Labour Turn Over	Adannya perjanjian kontrak kerja karyawan
	4. Sering terjadi kesalahan	Karyawan mampu menghasilkan kerja yang di jalankan dengan baik
	5. Adanya pemogokan	Karyawan merasa puas terhadap kinerjanya selama di perusahaan
Kinerja Karyawan(Y) (Robbins dan Coutler dalam Ibrahim dkk., 2021)	1. Kualitas	Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan standart kerja yang di tentukan oleh perusahaan
	2. Kuantitas	Karyawan selalu mencapai target dan bahkan bisa melebihi target kerja dari perusahaan
	3. Ketepatan waktu	Karyawan selalu mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah melebihi deadline yang diberikan
	4. Efektivitas	Karyawan selalu meningkatkan hasil dari setiap unit dalam pengunaan efektifitas
	5. Kemandirian	Meningkatkan kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya

Sumber : Peneliti (2023)

3.3 Teknik penentuan Populasi, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna untuk dipelajari dan

kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya, yang mana memiliki 500 karyawan.

3.3.2 Besar Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel ini di ambil karena dalam penelitian ini tidak mungkin di teliti seluruh anggota populasi karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Penentu sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N (d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah Populasi

d = Nilai Presisi

$$n = \frac{500}{500 (0,1)^2 + 1} = \frac{500}{1,5 + 1}$$

$$n = \frac{500}{6} = 83,3$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel 83,3 responden yang dibulatkan menjadi 84 responden. Dengan demikian yang dipilih dari 500 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 84 responden dengan tingkat

presisi atau kelonggaran tidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat di tolerir (d) dalam peneliian ini sebesar 10%.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *proposinate simple random sampling*, menurut Sugiyono (2019:129), dikatakan “simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi

Lokasi perusahaan dapat diartikan sebagai tempat perusahaan dalam melakukan kerja, dengan kata lain menentukan letak perusahaan menjadi pertimbangan yang sangat penting sebelum suatu perusahaan didirikan hal ini bertujuan untuk menentukan keberhasilan dalam menjaga kelangsungan dan perkembangan usaha perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT. KRAKATAU KARYA ABADI Jl. Raya Kendangsari No.63, Tenggilis Mejoyo, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota SBY, Jawa Timur.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di lakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan data yang di perlukan sudah lengkap untuk pengumpulan data yang di perlukan peneliti.

3.5 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui *field research* ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. KRAKATAU KARYA ABADI SURABAYA

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi perusahaan, struktur organisasi, deskripsi jabatan, produk perusahaan PT. KRAKATAU KARYA ABADI SURABAYA.

3.5.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Metode dan pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner.

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di PT. KRAKATAU KARYA ABADI SURABAYA

b. Wawancara

Wawancara Menurut Sugiyono, (2018:140) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewer) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap

dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Tetapi tidak semua dokumen memilih tingkat kredibilitas yang tinggi. Sebagai contoh banyak foto yang tidak mencerminkan keadaan aslinya, karena foto bisa saja dibuat untuk kepentingan tertentu. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian adalah dokumen yang dimiliki seperti Data Absensi Karyawan. Hasil penelitian observasi dan wawancara akan lebih dapat dipercaya bila didukung oleh adanya suatu dokumen

d. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018: 2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6 Pengujian data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur yaitu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner. Kemudian menurut Sugiyono (2018:267) menyatakan bahwa, Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka

instrument itu dianggap tidak valid dan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan Sugiyono (2018:268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya antara 0,50- 0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat berguna tau bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat pula dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis data yaitu untuk

menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang sudah terkumpul atau diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu Analisis Kuantitatif. Untuk mempermudah pengolahan data, peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS 24.0.

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan suatu teknik ketergantungan sehingga variabel yang akan dibagi menjadi independen atau bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi linier berganda Sugiyono (2018:192) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi linier Kerjasama Tim (X₁)

b₂ : koefisien regresi linier Komunikasi (X₂)

b₃ : koefisien regresi linier Disiplin Kerja (X₃)

X₁ : Kerjasama Tim

X₂ : Komunikasi

X₃ : Disiplin Kerja

Agar dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang di terapkan, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan Uji F maupun Uji t.

3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018:97) menyatakan bahwa: "koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Hasil uji koefisien determinasi ditentukan oleh nilai Adjusted R^2 .

Nilai Adjusted R^2 adalah 0 sampai 1. Jika nilai Adjusted R^2 mendekati 1, artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika nilai Adjusted R^2 mendekati 0 artinya kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai Adjusted R^2 sama dengan 0 maka yang dapat digunakan adalah nilai R^2 .

3.8 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

3.8.1 Uji Hipotesis secara Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:192) Terdapat hubungan yang positif dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Maka rumus Uji F yaitu:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampe

3.8.2 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-T)

Menurut Sugiyono (2018:194) “Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$ menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014 : 250) menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Distribusi

r : Koefisien korelasi parsial

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah Data

3.8.3 Uji Dominan

Menurut Ghozali (2018:88), uji dominan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linear, maka digunakan uji Standardized Coefficient dengan melihat nilai koefisien beta yang paling besar. Semakin besar nilai beta maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan diantara variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap pengguna karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Untuk mengetahui variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai t hitung yang paling besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya

PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan aplikasi Super dan Grosir (*e-commerce*) Surabaya. PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya berdiri sejak tahun 2018 yang berlokasi di Jl. Raya Kendangsari No.63, Tenggilis Mejoyo, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota SBY, Jawa Timur. Sebagian besar pasar ritel di Indonesia belum terjangkau *e-commerce*. Super adalah aplikasi bagi para reseller untuk menjual barang-barang FMCG dalam komunitas mereka. Pemberdayaan super community leader di 2nd tier dan 3rd city untuk menjadi *self-made entrepreneur*. Visi kami adalah memecahkan pemerataan ekonomi Indonesia di pedesaan dengan membangun jaringan reseller yang mengumpulkan permintaan di pedesaan membangun rantai pasokan hyperlocal untuk membuat barang lebih terjangkau. Selain itu, masih banyak masyarakat, khususnya di kota kecil dan pedesaan, yang belum familier dengan transaksi online. Super berupaya menyelesaikan masalah disparitas harga dan distribusi kebutuhan pokok di kota kecil dan pedesaan. Dengan membangun jaringan agen yang mengumpulkan permintaan di daerah dan membangun *hyperlocal supply chain*. *Startup* ini berusaha membuat harga barang lebih terjangkau bagi masyarakat. *Startup* yang berbasis di Kota Surabaya ini telah beroperasi di 23 kota dan daerah di Jawa Timur dan Sulawesi Selatan. Perusahaan ini memanfaatkan platform logistik hyperlocal untuk mendistribusikan barang kebutuhan sehari-hari masyarakat

melalui agen yang terbesar di setiap kota dan daerah dalam waktu kurang dari 24 jam. Dari ribuan jumlah agen yang saat ini terdaftar, kebanyakan adalah kaum perempuan. Dengan menghubungkan pemasok besar dengan agen-agen kecil, startup ini memiliki pengaruh positif dalam menggerakkan perekonomian.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

1. Memberikan pelayanan berkualitas di bidang jasa pengembang aplikasi Super dan grosir (*e-commerce*) Surabaya.
2. Mengambil bagian dalam pembangunan dan pengembangan aset bangsa menuju bangsa yang memiliki SDM dengan produktivitas tinggi demi mengisi kebutuhan usaha domestik maupun luar domestik.

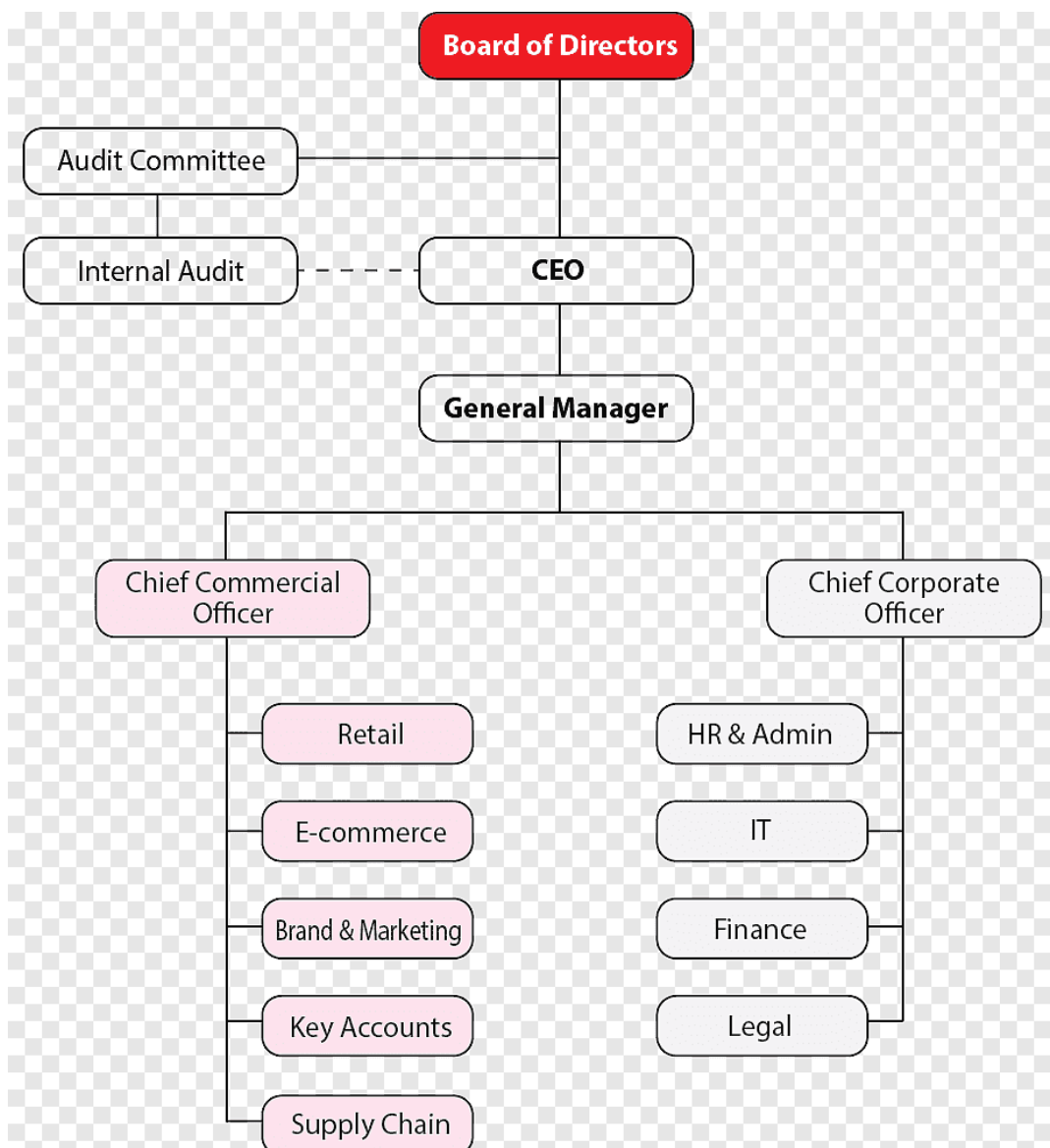
Misi:

1. Menjadi perusahaan pengembang aplikasi Super dan grosir (*e-commerce*) Surabaya yang kompeten, profesional, dan dapat dipercaya.
2. Berkomitmen memberikan kepuasan pelanggan dengan menjaga kualitas, harga, dan waktu pengerjaan.
3. Memberikan kesempatan lapangan pekerjaan pada SDM potensial.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya

Sebuah susunan berbagai komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang ada di masyarakat yakni struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi maka kita bisa melihat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda bisa dikoordinasikan dengan baik. Selain itu, dengan

adanya struktur tersebut maka kita bisa mengetahui beberapa spesialisasi dari sebuah pekerjaan, saluran perintah, maupun penyampaian laporan. Struktur tersebut merupakan komponen penting yang harus ada di dalam perusahaan yang memuat terkait pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing.



Sumber: peneliti (2023)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang telah di lakukan, maka di ketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	42	50%
2.	Perempuan	42	50%
Total		84	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan responden terdiri dari laki-laki dan perempuan. Hasil deskripsi responden menunjukkan responden adalah laki-laki dan perempuan sama yaitu 42 responden atau 50%.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi 20-25 tahun sebesar 33,3% (28 responden). Presentase identitas responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya
Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	20-25 Tahun	28	33,3%
2.	26-30 Tahun	23	27,4%
3.	31-35 Tahun	12	14,3%
4.	36-40 Tahun	21	25%
Total		84	100%

Sumber: Peneliti (2023)

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan. Presentase lama bekerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya
Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	1 Tahun	10	11,9%
2.	2 Tahun	17	20,2%
3.	3 Tahun	18	21,4%
4.	4 Tahun	22	26,2%
5.	>5 Tahun	17	20,2%
Total		84	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan masa kerja 4 tahun adalah sebanyak 22 responden atau sebesar 26,2% persen dari seluruh responden.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Berdasarkan penyebaran kuisioner yang telah di lakukan, maka di ketahui bahwa Pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya
Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	18	21,4%
2.	SMK	14	16,7%
3.	D3	21	25%
4.	S1	31	36,9%
Total		84	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas nampak bahwa mayoritas responden di PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya memiliki jenjang pendidikan lulusan sarjana yaitu 36,9% dari total 84 responden 31 yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim (X1)

Kerjasama Tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual. Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Variabel Kerjasama Tim diukur dengan beberapa indikator yaitu, Kemampuan menerima teman seprofesi (X1.1), Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama (X1.2), Kemampuan bekerja dalam tim (X1.3), Kemampuan membina kerja sama (X1.4), Positive thinking terhadap teman seprofesi (X1.5), Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim (X1.6). Data mengenai deskripsi jawaban responden tentang variabel kerjasama tim ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kerjasama Tim
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	84	1	5	3.70	.690
X1.2	84	1	5	3.60	.808
X1.3	84	1	5	3.52	.871
X1.4	84	1	5	3.63	.861
X1.5	84	1	5	3.71	.913
X1.6	84	1	5	3.70	.979
Valid N (listwise)	84				

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jumlah data yang menjadi sampel adalah 84 responden pada karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.

Adapun hasil dari perhitungan analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa indikator Kemampuan menerima teman seprofesi(X1.1) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,70.

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa indikator Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama(X1.2) dalam penelitian in mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,60.

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa indikator Kemampuan bekerja dalam tim(X1.3) dalam penelitian in mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,52.

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa indikator Kemampuan membina kerja sama(X1.4) dalam penelitian in mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,63.

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa indikator Positive thinking terhadap teman seprofesi(X1.5), dalam penelitian in mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,71.

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa indikator Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim(X1.6) dalam penelitian in mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,70.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Komunikasi (X2)

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi maka tidak akan terjadi saling tugas pengetahuan dan informasi dalam

melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Variabel Komunikasi diukur dengan beberapa indikator yaitu, Persepsi (X2.1), Ketepatan (X2.2), Kredibilitas (X2.3), Pengendalian (X2.4), Keharmonisan (X2.4). Data mengenai deskripsi jawaban responden tentang variabel komunikasi ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Komunikasi
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	84	1	5	3.63	.979
X2.2	84	1	5	3.39	.878
X2.3	84	1	5	3.45	.962
X2.4	84	1	5	3.51	.976
X2.5	84	1	5	3.73	.961
Valid N (listwise)	84				

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jumlah data yang menjadi sampel adalah 84 responden pada karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Adapun hasil dari perhitungan analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator Persepsi (X2.1) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,63.

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator Ketepatan (X2.2) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,39.

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator Kredibilitas (X2.3) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,45.

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator Pengendalian (X2.4) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,51.

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator Keharmonisan (X2.5), dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,73.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Variabel Disiplin Kerja diukur dengan beberapa indikator yaitu, Absensi Tenaga Kerja (X3.1), Adanya Keterlambatan (X3.2), Perputaran tenaga kerja (LTO) Labour Turn Over (X3.3), Seringnya Terjadi Kesalahan (X3.4), Adanya Pemogokan (X3.5). Data mengenai deskripsi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	84	1	5	3.65	1.000
X3.2	84	1	5	3.46	.937
X3.3	84	1	5	3.29	.913
X3.4	84	1	5	3.70	.991
X3.5	84	1	5	3.70	.979
Valid N (listwise)	84				

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jumlah data yang menjadi sampel adalah 84 responden pada karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Adapun hasil dari perhitungan analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator Absensi Tenaga Kerja (X3.1) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,65.

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator Adanya Keterlambatan (X3.2) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,46.

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator Perputaran tenaga kerja (LTO) Labour Turn Over (X3.3) dalam penelitian in mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,49.

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator Seringnya Terjadi Kesalahan (X3.4) dalam penelitian in mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,70

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator Adanya Pemogokan (X3.5), dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,70.

4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan salah satu yang dianggap bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan beberapa indikator yaitu, Kualitas (Y1.1), Kuantitas (Y1.2), Ketepatan Waktu (Y1.3), Efektivitas (Y1.4), Kemandirian (Y1.5). Data mengenai deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	84	2	5	3.79	.865
Y1.2	84	1	5	3.45	.962
Y1.3	84	1	5	3.37	.979
Y1.4	84	1	5	3.67	.910
Y1.5	84	1	5	3.67	1.022
Valid N (listwise)	84				

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jumlah data yang menjadi sampel adalah 84 responden pada karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.

Adapun hasil dari perhitungan analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa indikator Kualitas (Y1.1) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 2, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,79.

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa indikator Kuantitas (Y1.2) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,45.

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa indikator Ketepatan Waktu (Y1.3) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,37.

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa indikator Efektifitas (Y1.4) dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,67.

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa indikator Kemandirian (Y1.5), dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 1, nilai tertinggi (maximum) sebesar 5, nilai tengah (mean) sebesar 3,67.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Berikut adalah

hasil uji validitas yang telah peneliti uji pada PT. Krakatau Karya Abadi dengan bantuan program SPSS 24:

1. Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X1)

Uji validitas instrumen kuisisoner untuk variabel Kerjasama Tim (X1) menggunakan r tabel sebesar 0,2146 dilakukan pada 84 responden. Hasil uji validitas instrumen untuk variabel Kerjasama Tim (X1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Kerjasama Tim

Indikator	r Hitung	Tanda	r Tabel	Keterangan
Kemampuan menerima teman seprofesi (X1.1)	0,702	>	0,2146	Valid
Kemampuan berkomunikasi dalam kerjasama (X1.2)	0,688	>	0,2146	Valid
Kemampuan berkerja dalam tim (X1.3)	0,713	>	0,2146	Valid
Kemampuan membina dalam tim (X1.4)	0, 703	>	0,2146	Valid
Positive thinking terhadap teman seprofesi (X1.5)	0,668	>	0,2146	Valid
Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim (X1.6)	0,676	>	0,2146	Valid

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,2146. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kerjasama Tim adalah valid dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

2. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Tabel 4.10
Uji Validitas Komunikasi

Indikator	r Hitung	Tanda	r Tabel	Keterangan
Persepsi (X2.1)	0,794	>	0,2146	Valid
Ketepatan (X2.2)	0,805	>	0,2146	Valid
Kredibilitas (X2.3)	0,705	>	0,2146	Valid
Pengendalian (X2.4)	0,735	>	0,2146	Valid
Keharmonisan (X2.5)	0,682	>	0,2146	Valid

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,2146. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Komunikasi adalah valid dapat di lanjutkan ke pengujian selanjutnya.

3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.11
Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	r Hitung	Tanda	r Tabel	Keterangan
Adanya tenaga kerja (X3.1)	0,624	>	0,2146	Valid
Adanya keterlambatan (X3.2)	0,730	>	0,2146	Valid
Perputaran tenaga kerja (LTO) Labour Turn Over (X3.3)	0,692	>	0,2146	Valid
Sering terjadi kesalahan (X3.4)	0,609	>	0,2146	Valid
Adanya pemogokan (X3.5)	0,644	>	0,2146	Valid

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2146. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja adalah valid dapat di lanjutkan ke pengujian selanjutnya.

4. Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r Hitung	Tanda	r Hitung	Keterangan
Kualitas (Y1.1)	0,720	>	0,2146	Valid
Kuantitas (Y1.2)	0,732	>	0,2146	Valid
Ketepatan waktu (Y1.3)	0,831	>	0,2146	Valid
Efektivitas (Y1.4)	0,751	>	0,2146	Valid
Kemandirian (Y1.5)	0,642	>	0,2146	Valid

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2146. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid dapat di lanjutkan ke pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen dalam penelitian merupakan instrumen yang dapat di percaya dan diandalkan dengan menggunakan uji statistik yaitu *Cronbch's Alpha*. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbch's Alpha* > 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbch's Alpha</i>	Tanda	Minimal <i>Cronbch's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kerjasama Tim (X1)	0,776	>	0,60	Reliabel
2.	Komunikasi (X2)	0,797	>	0,60	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,673	>	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0.785	>	0,60	Reliabel

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil *Cronbch's Alpha* setiap variabel lebih dari standart *Cronbch's Alpha* yang diisyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan reliabel, semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

4.4 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.4.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independent variabel) terhadap satu variabel terikat (dependent variabel). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.032	1.792		1.134	.260		
TOTAL.X1	.126	.103	.129	1.223	.002	.523	1.912
TOTAL.X2	.436	.100	.443	4.341	.000	.555	1.802
TOTAL.X3	.304	.107	.278	2.851	.006	.608	1.644

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.032 + 0,126 X_1 + 0,436 X_2 + 0,304 X_3 + 1.792$$

Berdasarkan model persamaan linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.032. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3) adalah bernilai konstan, maka besarnya nilai variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah bernilai sebesar 2.032.
2. Nilai koefisien dari variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,126, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kerjasama Tim (X1) akan mengakibatkan kenaikan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,126 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan.
3. Nilai koefisien dari variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,436, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Komunikasi (X2) akan

mengakibatkan kenaikan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,436 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan.

4. Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,304, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X3) akan mengakibatkan kenaikan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,304 satuan dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan.

4.4.2 Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) yaitu Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat atau variabel independent (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.538	.520	2.410	1.918

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber : Peneliti (2023)

Pada tabel diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,520 = 52,0%. Ini berarti variabel bebas Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel bebas Kinerja Karyawan sebesar 48,0% dan sisanya 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 4.16
Uji F (F-test)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.077	3	180.026	30.997	.000 ^b
	Residual	464.626	80	5.808		
	Total	1004.702	83			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas untuk pengujian secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,997 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} ($30,997$) $> F_{tabel}$ ($2,719$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar ($0,000 < \alpha$ 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.

4.4.4 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 4.17
Uji T (T-test)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.032	1.792		1.134	.260		
TOTAL.X1	.126	.103	.129	1.223	.002	.523	1.912
TOTAL.X2	.436	.100	.443	4.341	.000	.555	1.802
TOTAL.X3	.304	.107	.278	2.851	.006	.608	1.644

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber : Peneliti (2023)

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 1,223 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (1,223) > dari t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,000 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kerjasama Tim (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 4,341 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (4,341) > dari t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,005 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Komunikasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 2,851 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh

karena itu nilai t_{hitung} (2,851) > dari t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,000 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dari kesimpulan 3 variabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang Berarti Hipotesis diterima.

4.4.5 Uji Dominan

Tabel berikut untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Tabel 4.18
Uji Dominan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.032	1.792		1.134	.260		
TOTAL.X1	.126	.103	.129	1.223	.002	.523	1.912
TOTAL.X2	.436	.100	.443	4.341	.000	.555	1.802
TOTAL.X3	.304	.107	.278	2.851	.006	.608	1.644

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber : Peneliti (2023)

Tabel menunjukkan variabel Kerjasama Tim memiliki koefisien beta sebesar 0,129 atau 12,9%. Variabel Komunikasi memiliki koefisien beta sebesar 0,443 atau 44,3% dan variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,278 atau 27,8%. Variabel Komunikasi memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti variabel Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga Hipotesis diterima.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial

4.5.1.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} ($1,223$) $> t_{tabel}$ ($1,990$) dan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,000 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kerjasama Tim (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kerjasama tim juga akan menjadi penentu tercapai tidaknya perjalanan organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh, Wahjono et al. (2020: 216), kerja tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual. Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parta dan Mahayasa (2020). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Keterampilan Kerja, *Team Work*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar" yang menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya terbukti kebenarannya.

4.5.1.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} (4,341) > dari t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,005 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Komunikasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh, Hamali (2018:224) komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seseorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyanti dan Rushadiyati (2021). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat" yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya terbukti kebenarannya.

4.5.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa nilai t_{hitung} (2,851) > dari t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,000 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Eulin Karlina (2019:129) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepada karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pudjiati Dan Fatimatul Khabibah (2020). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Perser) UP3 Balikpapan" yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya terbukti kebenarannya.

4.5.2 Uji Hipotesis Kedua Secara Simultan

Pada H_1 penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Hasil pengujian secara simultan atau uji f , variabel bebas variabel Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari uji f yang menunjukkan hasil signifikan nilai F_{hitung} $(30,997) > F_{tabel}(2,719)$. Dan nilai R^2 sebesar 52,0% maka variabel bebas Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Kinerja Karyawan pada Pt. Krakatau Karya Abadi dapat berpengaruh dari Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja baik.

Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.

4.5.3 Uji Hipotesis Ketiga Secara Dominan

Variabel Komunikasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Beta sebesar 0,443 (terbesar diantara variabel bebas lainnya). Hal ini tidak sesuai hipotesis penelitian ini yang menyebutkan bahwa variabel Kerjasama Tim merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya.

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan. Komunikasi peran penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan variabel Kerjasama Tim berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Tidak berpengaruh terhadap variabel yang dominan dan penelitian ini adalah Komunikasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis variabel Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Berdasarkan analisis uji parsial untuk variabel bebas yaitu variabel Kerjasama Tim (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,223 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Maka nilai $t_{hitung} (2,223) \geq t_{tabel} (1,990)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parta dan Mahayasa (2020) yang menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Berdasarkan analisis uji parsial untuk variabel bebas yaitu variabel Komunikasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,341 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai $t_{hitung}(4,341) \geq t_{tabel}(1,990)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviyanti dan Rushadiyati (2021) yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Berdasarkan analisis uji parsial untuk variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,851 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Maka nilai $t_{hitung}(2,851) \geq t_{tabel}(1,990)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pudjiati dan Fatimatul Khabibah (2020) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil analisis variabel Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,997 dengan signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai $F_{hitung}(30,997) \geq F_{tabel}(2,719)$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat

disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya dapat diterima. Dalam uji ini juga menunjukkan bahwa antara tiga variabel bebas dan variabel terikat tersebut mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Kuat.

3. Dari ketiga Variabel bebas yang terdiri dari Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi (X_2) mempunyai nilai *Standardized Coefficients beta* (β) terbesar yaitu 0,443 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah variabel Komunikasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui variabel Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya

- a. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dapat diterima terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Pimpinan perusahaan sebaiknya perlu untuk meningkatkan dalam menjalin kerjasama tim dengan bawahan maupun sesama rekan kerja agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dan optimal. Dengan terjalinnya kerjasama tim yang profesional akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Pengaruh Komunikasi (X2) dapat diterima terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Komunikasi mempunyai peran penting didalam suatu organisasi. Oleh karena itu komunikasi sesama rekan kerja, dengan bawahan, maupun dengan atasan perlu diperhatikan lagi agar tidak terjadi miss communication, agar informasi dapat tersampaikan dengan jelas, sehingga karyawan memahami tugas-tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Terciptanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja karyawan menjadi meningkat.
- c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) dapat diterima terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya. Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka para karyawan diharapkan untuk mematuhi peraturan atau tata tertib perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan kehadiran karyawan pada saat memasuki jam masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya, maka diharapkan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya dapat mempertahankan variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan baik, agar kinerja karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya dapat meningkat setiap tahunnya.
3. Dari hasil penelitian diketahui variabel Komunikasi berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya, maka disarankan bagi PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya dapat memberikan perhatian lebih terkait komunikasi karyawan untuk dipertahankan lagi tingkat komunikasi karyawan dengan cara memberikan *feedback* yang baik dan spesifik yang dapat diterima oleh karyawan sesuai dengan informasi yang diberikan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal, dalam mengembangkan penelitian selanjutnya ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pardi. 2018. *Concept & Indicator Humana Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Eulin Karlina. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018), "*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Buku Seru.
- Jaya, Mertha, L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar. Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 09(02).

- Noviyanti, Eka dan Rushadiyati. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*.
- Parta, I Wayan G dan Mahayasa, 7 Gede A. 2021. Pengaruh Keterampilan Kerja Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol.1 No.1.
- Pudjiati dan Fatimatul. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 BALIKPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*. Vol. 11 No.1.
- Susanti, Widyani, A. D., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja 98 Karyawan CV.Sanitary Bali Pinagsia. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 E-ISSN 2774-3020.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Cetakan 28 Bandung: CV.Afabeta.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta..

Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wahjono, S.I., Marina, A., Rahim, A.R., Rasulong, 1., & Yani, Tri I.I. 2020. *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Saya mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya memohon waktunya sejenak dan bantuannya guna mengisi kuisisioner ini yang bertujuan untuk pengumpulan data berkaitan dengan “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Karya Abadi Surabaya” dalam rangka penyelesaian tugas skripsi saya, sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya. Saya memohon kesediaan anda untuk mengisi dan menjawab kuisisioner dengan benar, jujur, terbuka dan sungguh-sungguh sesuai apa yang anda alami. Atas kesediaan dan kerjasama saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- 1) Nilai 5 : untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- 2) Nilai 4 : untuk jawaban Setuju (S)
- 3) Nilai 3 : untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- 4) Nilai 2 : untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- 5) Nilai 1 : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kerjasama Tim						
1.	Karyawan mampu untuk bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja					
2.	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dalam hal pekerjaan dengan rekan kerja satu sama lain					
3.	Karyawan mampu untuk bekerja dengan baik secara tim					

4.	Karyawan mampu untuk membina kerja sama dengan rekan kerja					
5.	Karyawan selalu berpikir positif terhadap rekan kerja dalam hal pekerjaan untuk mendukung kelancaran kerja					
6.	Karyawan mau untuk memaafkan kesalahan yang di perbuat oleh rekan kerja selama ia mau berintrospeksi diri					
Komunikasi						
1.	Karyawan tanggap secara cepat terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
2.	Karyawan cakap terhadap pekerjaan dengan karyawan lainnya					
3.	Karyawan memiliki rasa empati yang baik terhadap karyawan lain					
4.	Karyawan dapat mengontrol dan mengendalikan komunikasi dengan baik					
5.	Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan lain					
Disiplin Kerja						
1.	Karyawan selalu melakukan absensi kerja					
2.	Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja					
3.	Adanya perjanjian kontrak kerja karyawan					
4.	Karyawan mampu menghasilkan kerja yang di jalankan dengan baik					
5.	Karyawan merasa puas terhadap kinerjanya selama di perusahaan					
Kinerja karyawan						
1.	Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan standart kerja yang di tentukan oleh perusahaan					
2.	Karyawan selalu mencapai target dan bahkan bisa melebihi target kerja dari perusahaan					
3.	Karyawan selalu mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah melebihi deadline yang diberikan					
4.	Karyawan selalu meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan efektifitas					
5.	Meningkatkan kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya					

Sumber : Peneliti (2023)

Lampiran 2

Hasil Jawaban Responden

a. Kerjasama Tim

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	5	5	3	24
3	4	4	3	4	3	21
4	3	3	4	4	2	20
1	1	1	1	1	1	6
4	4	3	3	4	2	20
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	3	4	21
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24

4	5	3	3	4	5	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	3	2	4	17
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	3	22
3	4	4	4	3	5	23
4	4	3	4	5	5	25
4	4	4	5	3	2	22
5	4	3	3	4	5	24
4	4	4	3	3	4	22
4	4	3	3	3	4	21
3	3	4	4	4	3	21
4	4	4	4	3	4	23
4	4	2	4	3	3	20
4	4	3	4	4	4	23
4	5	4	5	5	3	26
3	4	3	3	3	3	19
3	4	4	4	4	3	22
4	3	3	3	4	3	20
4	4	3	3	4	3	21
3	3	3	3	3	4	19
4	3	4	3	3	3	20
4	4	3	3	4	3	21

4	3	3	3	4	3	20
4	3	4	3	4	5	23
3	3	2	4	5	3	20
4	3	4	5	3	4	23
4	3	3	3	4	2	19
4	4	4	3	3	3	21
3	3	3	3	3	2	17
4	3	3	5	5	5	25
3	3	5	5	5	5	26
3	5	5	3	4	5	25
4	3	3	5	5	5	25
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	5	3	21
3	3	5	5	3	5	24
5	5	3	3	5	5	26
3	3	4	5	5	3	23
4	5	3	3	2	5	22
4	4	3	3	5	3	22
3	2	3	5	4	5	22
4	5	5	3	3	3	23
3	3	3	3	2	3	17
3	3	2	3	4	5	20

3	3	2	3	3	3	17
3	4	3	3	2	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	3	5	4	20
3	2	2	3	2	3	15
3	2	3	2	3	4	17
3	2	3	3	4	3	18
3	3	4	5	4	2	21
3	3	4	3	4	4	21
3	3	4	3	4	5	22
3	4	5	2	3	4	21
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	3	2	3	23
4	4	5	4	3	4	24
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

b. Komunikasi

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	4	4	2	4	17
4	4	3	4	4	19
1	1	1	1	1	5
3	2	4	4	3	16
3	3	3	4	4	17
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	23
3	4	4	3	3	17
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	3	19
4	3	3	3	3	16
4	3	3	4	4	18
3	3	4	4	4	18
5	5	3	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
2	3	3	3	2	13
4	2	3	3	4	16

5	4	5	3	4	21
3	3	3	2	3	14
5	4	5	5	5	24
3	2	3	3	3	14
3	3	2	4	3	15
5	3	3	4	4	19
3	3	2	3	3	14
3	3	3	4	4	17
3	3	4	2	3	15
2	3	4	1	3	13
3	3	4	4	3	17
3	2	4	3	4	16
4	4	2	2	3	15
3	4	5	5	4	21
3	2	3	3	4	15
4	4	4	3	3	18
3	4	3	4	4	18
3	4	3	3	3	16
3	3	2	4	3	15
4	3	3	2	3	15
4	3	4	4	3	18
2	3	3	4	4	16
5	4	3	4	2	18

5	3	3	4	5	20
3	3	3	4	5	18
4	2	3	3	2	14
3	3	2	3	2	13
5	3	3	5	3	19
5	5	3	3	3	19
5	3	5	2	3	18
3	3	4	4	5	19
5	5	5	3	5	23
3	3	3	3	5	17
3	3	3	3	5	17
2	2	3	3	3	13
5	5	5	5	5	25
4	5	3	5	5	22
3	3	2	4	5	17
3	3	3	3	3	15
3	3	2	4	3	15
5	5	5	5	5	25
3	3	3	4	5	18
3	3	2	3	5	16
2	3	3	3	3	14
4	3	3	2	5	17
3	3	2	2	4	14

4	3	5	2	3	17
3	2	2	3	3	13
4	3	5	3	2	17
3	4	3	2	4	16
4	2	3	4	3	16
2	3	2	4	5	16
2	3	3	3	2	13
2	3	3	3	4	15
4	3	4	3	4	18
5	5	5	5	5	25
4	4	5	3	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

c. Disiplin Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
4	4	4	4	4	20

5	5	3	4	3	20
4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	4	18
1	1	1	1	1	5
4	3	3	4	3	17
4	4	4	3	3	18
5	5	3	5	5	23
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
5	3	3	4	4	19
4	3	3	4	4	18
3	3	4	4	4	18
4	4	3	3	4	18
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
3	4	3	2	2	14
4	4	4	4	4	20
4	5	3	2	4	18
5	4	3	4	5	21
5	4	3	2	3	17
4	3	4	3	5	19

2	3	4	3	5	17
3	4	4	4	3	18
4	4	3	3	4	18
4	4	2	3	2	15
1	2	3	4	5	15
4	3	2	5	4	18
2	1	2	3	4	12
3	3	4	3	3	16
5	4	3	4	2	18
3	4	4	3	3	17
4	3	3	3	2	15
5	4	3	4	3	19
2	3	3	2	3	13
4	4	3	3	3	17
4	3	2	3	4	16
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	4	16
3	3	2	4	3	15
4	3	3	5	3	18
4	4	2	3	3	16
3	2	3	4	3	15
4	3	4	3	4	18
3	3	2	3	3	14

5	5	2	3	4	19
2	3	4	5	5	19
3	3	2	5	5	18
4	3	2	2	3	14
5	3	3	2	3	16
3	3	3	5	3	17
3	3	3	5	2	16
2	3	3	5	5	18
5	5	3	2	5	20
5	3	3	5	5	21
4	4	2	3	5	18
3	2	4	5	3	17
3	3	2	4	5	17
3	3	2	3	4	15
2	3	3	3	3	14
5	2	3	3	3	16
3	3	2	4	3	15
3	2	3	4	3	15
3	3	4	5	3	18
4	2	3	3	3	15
4	3	2	3	3	15
3	2	4	5	2	16
2	3	3	3	5	16

4	5	5	5	5	24
2	3	3	2	2	12
4	5	5	3	4	21
2	3	4	5	4	18
4	5	3	5	3	20
3	3	4	4	5	19
3	3	3	4	5	18
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21
5	4	5	4	4	22
3	4	5	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

d. Kinerja Karyawan

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total Y1
4	4	4	4	4	20
3	2	3	4	3	15
3	3	3	4	4	17
4	3	4	3	2	16
2	1	1	1	1	6

4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	3	4	5	4	20
4	4	4	4	4	20
3	2	3	4	3	15
4	3	2	3	4	16
5	5	5	5	5	25
5	5	3	3	2	18
5	4	4	4	4	21
4	5	3	4	4	20
5	4	3	4	2	18
4	3	4	5	4	20
4	4	3	3	3	17
4	4	3	3	3	17

3	1	3	3	3	13
5	3	4	4	4	20
3	2	3	3	4	15
4	3	4	3	4	18
4	4	5	4	3	20
4	4	2	3	3	16
4	3	3	2	2	14
4	4	4	4	4	20
3	3	2	2	3	13
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	3	19
2	2	2	3	3	12
2	4	4	4	4	18
5	3	4	3	2	17
2	4	3	2	4	15
4	3	2	4	5	18
2	2	2	3	3	12
2	3	3	3	3	14
3	3	2	3	3	14
5	3	5	3	5	21
3	3	3	5	5	19
5	4	5	5	5	24
5	3	3	5	5	21

5	5	3	2	2	17
3	2	4	4	3	16
3	3	3	3	5	17
3	3	2	2	3	13
5	5	5	5	3	23
3	3	4	5	5	20
3	3	3	4	5	18
3	2	3	4	4	16
3	3	2	4	5	17
5	5	5	5	3	23
3	3	2	3	3	14
4	3	3	3	2	15
3	3	2	5	3	16
3	2	2	3	5	15
3	3	2	4	2	14
4	3	3	4	3	17
4	3	2	4	5	18
3	2	3	4	5	17
4	2	3	3	2	14
3	3	2	4	2	14
4	5	2	2	3	16
5	3	3	2	3	16
4	3	4	4	5	20

5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	5	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25

Lampiran 3

Hasil Pengujian SPSS 24

a. Uji Validitas

1. Kerjasama Tim

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.686**	.357**	.351**	.363**	.307**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.001	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.686**	1	.491**	.225*	.230*	.322**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.040	.035	.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	.357**	.491**	1	.459**	.264*	.372**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.015	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.351**	.225*	.459**	1	.515**	.340**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.000		.000	.002	.000

	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	.363**	.230*	.264*	.515**	1	.354**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.035	.015	.000		.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
X1.6	Pearson Correlation	.307**	.322**	.372**	.340**	.354**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.002	.001		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.702**	.688**	.713**	.703**	.668**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Komunikasi

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.605**	.538**	.465**	.339**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	.605**	1	.514**	.466**	.443**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.3	Pearson Correlation	.538**	.514**	1	.302**	.266*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.015	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.465**	.466**	.302**	1	.485**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X2.5	Pearson Correlation	.339**	.443**	.266*	.485**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.015	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.794**	.805**	.705**	.735**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Disiplin Kerja

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.585**	.202	.114	.140	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.066	.302	.204	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X3.2	Pearson Correlation	.585**	1	.392**	.138	.310**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.212	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X3.3	Pearson Correlation	.202	.392**	1	.401**	.326**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000		.000	.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X3.4	Pearson Correlation	.114	.138	.401**	1	.342**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.302	.212	.000		.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X3.5	Pearson Correlation	.140	.310**	.326**	.342**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.204	.004	.003	.001		.000
	N	84	84	84	84	84	84
TOTAL.X3	Pearson Correlation	.624**	.730**	.692**	.609**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Kinerja Karyawan

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL.Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.624**	.578**	.352**	.150	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.174	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y1.2	Pearson Correlation	.624**	1	.537**	.326**	.217*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.048	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y1.3	Pearson Correlation	.578**	.537**	1	.546**	.389**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y1.4	Pearson Correlation	.352**	.326**	.546**	1	.540**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.000

	N	84	84	84	84	84	84
Y1.5	Pearson Correlation	.150	.217*	.389**	.540**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.174	.048	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
TOTAL.Y1	Pearson Correlation	.720**	.732**	.831**	.751**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

1. Kerjasama Tim

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.776	6

2. Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.797	5

3. Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.673	5

4. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.785	5

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.032	1.792		1.134	.260		
TOTAL.X1	.126	.103	.129	1.223	.002	.523	1.912
TOTAL.X2	.436	.100	.443	4.341	.000	.555	1.802
TOTAL.X3	.304	.107	.278	2.851	.006	.608	1.644

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.538	.520	2.410	1.918

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

e. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.077	3	180.026	30.997	.000 ^b
	Residual	464.626	80	5.808		
	Total	1004.702	83			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X2, TOTAL.X1

f. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.032	1.792		1.134	.260		
TOTAL.X1	.126	.103	.129	1.223	.002	.523	1.912
TOTAL.X2	.436	.100	.443	4.341	.000	.555	1.802
TOTAL.X3	.304	.107	.278	2.851	.006	.608	1.644

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

g. Uji Dominan

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.032	1.792		1.134	.260		
	TOTAL.X1	.126	.103	.129	1.223	.002	.523	1.912
	TOTAL.X2	.436	.100	.443	4.341	.000	.555	1.802
	TOTAL.X3	.304	.107	.278	2.851	.006	.608	1.644

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rosa Mustica Wardhana
 N.I.M : 1912111070
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : MSDM
 Mulai Memprogram : Bulan Tahun
 Judul Skripsi : Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.KRAKATAU SURABAYA
 Pembimbing Utama : Prof. Dr. Mahmudah Enny W.Dra.Ec.,M.Si
 Pembimbing Pendamping : RM. Bramastyo KN.,SE.,SH.,MM.,M.Kn

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	11 April 2023	Bab I Kiri		BW
2.	13 April 2023	Bab I Aca		BW
3.	18 April 2023	Bab II Kiri		BW
4.	20 April 2023	Bab II Aca		BW
5.	9 Mei 2023	Bab III Kiri		BW
6.	12 Mei 2023	Bab III Aca		BW
7.	16 Mei 2023	Bab IV Kiri		
8.		Bab IV Aca		
9.	16 Mei 2023	Bab V Kiri		
10.		Bab V Aca		
11.	16 November 2023	Bab VI Kiri		
12.	27 November 2023	Bab VI Aca		
13.	6 November 2023	Bab VII Kiri		
14.	10 November 2023	Bab VII Aca		
15.				
16.				

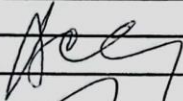
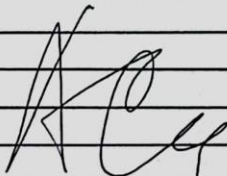
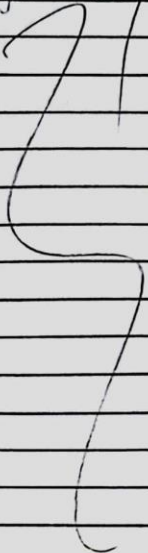
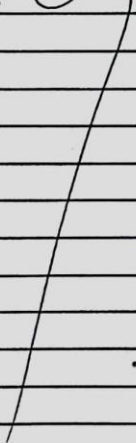
Surabaya, 28 November 2020
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Manajemen

Indah Noviandari, SE., M.Si

NIDN. 0704117101

BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : Rosa Mustika Wondana
Nomor Induk Mahasiswa : 1912111070
Acara : Ujian Skripsi.
Tanggal : 10 Januari 2024

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
		
		

Surabaya,
Pengesahan
Acc. Revisi

NIDN,

DN
A. Fattah

BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : Rosa Mustica Wardhana

Nomor Induk Mahasiswa : 1912111070

Acara : Ujian Skripsi.

Tanggal : 10 Januari 2024

[illegible]

Surabaya,
Pengesahan
Acc. Revisi /

Revisi

NIDN.

BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : Rosa Mustica Wardhana
Nomor Induk Mahasiswa : 1912111070
Acara : Ujian Skripsi.
Tanggal : 10 Januari 2024

[illegible]

Surabaya,
Pengesahan
Acc. Revisi _____

NIDN.