



PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION, WORK DISCIPLINE AND TEAM WORK TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE

Rahmat Hidayat

Program Studi Manajemen, FEBIS, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Didalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa manusia perusahaan tidak akan beroperasi. Komunikasi internal merupakan suatu yang sangat penting bagi perusahaan, tanpa adanya komunikasi internal perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Disiplin kerja dalam perusahaan itu juga perlu, dengan disiplin diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan-aturan perusahaan sehingga pekerjaan yang kita lakukan akan berjalan efektif dan efisien. Keberhasilan perusahaan juga ditentukan dari kerjasama tim, kerjasama yang baik akan membuat perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuannya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT Metalindo Elektronik Cikarang.

Katakunci: Komunikasi internal; Disiplin kerja; Kerjasama tim; Survey; Regresi linier

Abstract

Within a company, human resources are the most important aspect of running an organization or company, without human beings the company will not operate. Internal communication is very important for the company, without internal communication the company will not work properly. Work discipline in the company is also necessary, with discipline it is hoped that employees can carry out their duties and responsibilities in accordance with company rules so that the work we do will run effectively and efficiently. The success of the company is also determined by teamwork, good cooperation will make it easier for the company to achieve its goals. The type of data used in this research is quantitative data. The method used in this research is by means of observation, interviews, and questionnaires. For data collection through distributing questionnaires. The results of this study indicate that internal communication, work discipline, and teamwork partially have a positive effect on the performance of the machining department employees at PT Metalindo Elektronik Cikarang.

Keywords: Internal Communication; Work Discipline; Teamwork; Survey; Linear Regression

Detail Artikel:

Diterima: 26 Desember 2020

Disetujui: 28 Februari 2021

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktifitas perusahaan.



Peran sumber daya manusia inilah yang membuat perusahaan tetap bertahan bahkan berkembang di era globalisasi saat ini. Yang menjadi salah satu indikator yang menandakan aktifitas manajemen berjalan dengan baik ialah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja kerja meningkat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu harus adanya kerjasama yang baik antara pemimpin maupun karyawannya, komunikasi yang baik, bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan, serta saling bekerjasama antar karyawan, berbagai macam strategi dilakukan demi tercapainya suatu tujuan didalam perusahaan.

Masalah yang terjadi pada perusahaan saat ini yaitu sulitnya mencapai tujuan didalam suatu perusahaan, ini disebabkan karena kurangnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi seseorang karena telah melakukan sesuatu atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar mendapatkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

Kualitas produk yang baik ditentukan dari kinerja karyawannya itu sendiri, kinerja yang bagus dapat menghasilkan produk yang bagus pula. PT. Metalindo Elektronik adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dan elektronik part manufakturing yang berada di kawasan ejiplippo cekarang. Sebelumnya peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu kepada leader machining terkait dengan masalah kinerja pada PT. Metalindo Elektronik. Dengan begitu peneliti mempunyai data yang berhubungan dengan kinerja yang dilihat dari data reject internal machining (OEE), Berikut data selama bulan juli sampai dengan bulan desember 2019.

**Tabel 1 Reject Internal Machining (OEE) 2019**

Bulan	Target (%)	Aktual (%)
Juli	96,38	95,25
Agustus	96,44	95,52
September	96,49	95,01
Oktober	96,55	94,44
November	96,61	93,04
Desember	96,66	94,44

Sumber: PT Metalindo Elektronik, 2019

Pada Tabel 1 merupakan kinerja karyawan yang diukur dari Reject Internal Machining, dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih belum baik. Karena aktual pencapaian reject internal machining masih belum tercapai atau dibawah target yang telah ditetapkan. Ada berbagai cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasam tim, hal itu dapat memberikan peran penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak kepada pihak lain yang menerima informasi didalam suatu organisasi. Informasi yang dikomunikasikan dapat berupa pesan, ide ataupun gagasan. Komunikasi merupakan suatu yang sangat penting bagi perusahaan, tanpa adanya komunikasi perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena dengan komunikasi, karyawan dapat bertukar pikiran, ide, ataupun gagasan.

Didalam suatu perusahaan masalah komunikasi yang kurang baik sering saja terjadi, diantaranya ketika ada pergantian sift didalam suatu departemen mengenai proses produksi yang terjadi masalah, karyawan sebelumnya mengetahui masalah pada produk ataupun mesin yang harus dioperasikannya seperti apa sehingga antara kualitas dan kuantitas tercapai dengan baik. Tetapi karyawan berikutnya tidak mengetahui akan hal itu, dan karyawan sebelumnya pun tidak menyampaikan informasi atas masalah tersebut, sehingga akibatnya yang terjadi kualitas dan



kuantitas produk tidak tercapai dengan baik, Karena masalah tersebut tidak dapat disampaikan. Inilah mengapa komunikasi itu menjadi indikator penting dalam sebuah organisasi. Karena dengan adanya komunikasi karyawan dapat mengetahui informasi penting yang berhubungan dengan proses produksi. Oleh sebab itu dengan adanya komunikasi yang baik antar sumber daya manusia diharapkan setiap karyawan dapat bekerja sama dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ingin diselesaikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Setiawan, dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tirto Agung Lodoyo", yang menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi internal terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirto Agung Lodoyo. Ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komunikasi internal.

Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin membuat karyawan taat kepada aturan yang telah ditetapkan, menjalankan setiap intruksi kerja dengan benar sehingga proses produksi berjalan dengan baik. Kualitas produk dalam perusahaan dipengaruhi oleh kedisiplinannya dalam bekerja, dengan disiplin proses produksi menjadi lebih efektif dan efisien.

Kerjasama tim merupakan suatu tindakan yang harus kita bangun antar karyawan, karena didalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang sama, oleh sebab itu kita harus bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Kesenjangan terjadi diantaranya karena tidak adanya kerjasama yang baik antar karyawan didalam suatu departement, tidak peduli dengan tanggungjawabnya sehingga mengakibatkan permasalahan bagi karyawan yang lainnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Letsoin dan Ratnasari, dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Komunikasi Emas, yang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan PT. Komunikasi Emas.

Komunikasi dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kualitas produksi yang dihasilkannya, apabila didalam suatu pekerjaan terdapat masalah maka komunikasi terhadap atasan sangatlah penting, jika komunikasi itu berjalan dengan baik, maka reject internal pun pasti akan berkurang. Begitupula dengan disiplin kerja, jika suatu pekerjaan dilakukan sesuai standar



operasional maka hasil produksi yang kita kerjakan hasilnya akan bagus. Komunikasi dan disiplin kerja akan sia-sia saja jika tidak ada kerjasama yang baik antar karyawan tersebut. Jika ketiga faktor ini dijalankan dengan baik maka kemungkinan besar kinerja karyawan akan semakin baik. Karena kinerja karyawanlah yang menjadi factor pendorong sekaligus penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harsuko Riniwati, (2016) kinerja adalah suatu kemampuan yang didukung oleh motivasi yang tinggi dan bisa mempengaruhi suatu keragaman berupa produktifitas kerja menjadi lebih baik atau individu menjadi lebih produktif. Menurut Darmadi, (2016) Kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Disamping itu, kinerja pegawai (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sesuai hasil kerja tersebut). Menurut Fattah, (2017) Kinerja pegawai atau karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dari pengertian yang dipaparkan oleh para ahli, yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja atau prestasi seseorang karena telah melakukan sesuatu atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Sukoco, (2017) Komunikasi internal merupakan bentuk pertukaran informasi dan ide dalam organisasi. Menurut Amsyah, (2017) komunikasi internal merupakan komunikasi antar organisasi sendiri, baik pusat, cabang, maupun perwakilan-perwakilan. Komunikasi internal



adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi), dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Komunikasi internal pada dasarnya harus memiliki informasi yang sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kelebihan) dan juga kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas, sehingga menghasilkan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik antara atasan dengan karyawan. Komunikasi internal adalah proses disebut proses karena komunikasi merupakan aktivitas yang dinamis, aktivitas yang terus berlangsung secara berkesinambungan sehingga dia terus mengalami perubahan, Liliweri (2017).

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan oleh para ahli, yang dimaksud dengan Komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak kepada pihak lain yang menerima informasi didalam suatu organisasi. Komunikasi bertindak untuk mempermudah dan mengendalikan perilaku anggotanya dengan beberapa cara. Dan setiap hirarki mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus di patuhi oleh setiap karyawannya. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan. Serta komunikasi dapat membantu manajer untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi internal menurut Moorhead dan Griffin (2013) menguraikan lima indikator, Komunikasi tertulis, Komunikasi lisan, Komunikasi nonverbal, Jaringan kelompok kecil, Jaringan komunikasi organisasi. Menurut Prihantoro, (2015) Disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Menurut Afandi, (2016) Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan



terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Fathoni (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari pengertian yang dipaparkan oleh para ahli, yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: Tujuan dan Kemampuan, Teladan pimpinan, Balas Jasa dan Hubungan kemanusiaan.

Team work bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang telah disepakati sebelumnya, Safrudin dkk (2018).

Hadi (2017) juga menjelaskan bahwa kerjasama tim merupakan suatu kelompok kecil orang dengan keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen pada tujuan bersama, sasaran-sasaran kinerja dan pendekatan yang mereka jadikan tanggungjawab bersama. Sopiah (2013) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah darimasukan individu-individu.



Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

West (2016) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut: Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, Saling berkontribusi, Pengerahan kemampuan secara maksimal. Berdasarkan kaitannya dengan komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasam tim terhadap kinerja karyawan diatas, maka perkiraan/dugaan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi internal diduga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Metalindo Elektronik.
2. Disiplin kerja diduga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Metalindo Elektronik.
3. Kerjasama tim diduga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Metalindo Elektronik.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Bintarti, 2015). Dikarenakan dalam penelitian ini memiliki populasi yang sedikit, maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Bintarti, 2015). maka jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan dibagian machining PT. Metalindo Elektronik yang berjumlah 67 orang

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan atas karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah maupun yang belum dipublikasikan. adanya penelitian kepustakaan ini, memudahkan penulis untuk mendapatkan informasi-informasi yang



relevan yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti, dan diaplikasikan dalam bentuk kuisisioner untuk memudahkan responden dalam menjawab item-item pertanyaan pada kuisisioner tersebut. Jawaban pada kuisisioner tersebut terdapat tipe pilihan alternatif untuk memudahkan responden dalam menjawab kuisisioner, responden tinggal pilih jawaban yang sesuai dengan pendapat dan keyakinan dirinya. Angket atau kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Metalindo Elektronik. Metode ini digunakan untuk mengungkap data variabel.

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang relevan, akurat dan terpercaya. Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, maka diperlukan teknik pengumpulan data agar data yang diperoleh tepat dan akurat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sebagai berikut.: Observasi, Wawancara, Kuesioner atau angket. Teknik pengumpulan data dengan menyediakan sebuah angket atau kuesioner yang berisi item-item pertanyaan serta terdapat 5 tipe alternatif jawaban untuk memudahkan responden dalam menjawab kuisisioner tersebut.

Analisis data merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mengubah data kedalam informasi baru yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket yang dibuat sendiri oleh peneliti. Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan pengukuran. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat pada model analisis penelitian ini yang bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket.

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan keabsahan atau kevalidan dari instrumen yang dipakai dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Untuk mendapatkan nilai Corrected Item-Total Correlation, maka pengolahan data dilakukan menggunakan program Software Statistics Program For Social Science (SPSS) IBM versi 22.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen atau alat ukur didalam mengukur gejala yang sama walaupun diwaktu yang berbeda. Untuk menguji tingkat reliabilitas dalam penelitian ini digunakan reliabilitas internal yaitu menggunakan data dan instrumen yang telah dibuat sebelumnya. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach alpha. Metode ini



diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha $> 0,60$

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini valid dan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan linearitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel (terikat) dan di regresi terhadap variabel independen lainnya

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen jumlah variabel satu sampai dua menggunakan nilai dan variabel bebas dari dua menggunakan Adjusted berikut rumus koefisien determinasi.



Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan:

PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah 37 sampel. Pada uji validitas ini jumlah sampel ($n = 37$) dan besarnya df dapat dihitung $37 - 2 = 35$, dengan $df = 35$ dan $\alpha(\text{alpha}) = 0.05$, didapat r tabel = 0,325. Jika r hitung > r table dan bernilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 22 dimana tiap item variabel bisa dilihat pada tabel korelasi. Berdasarkan Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua r hitung > r tabel yaitu untuk $df = 35$ dengan taraf signifikan 5 %. Demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2013) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 selanjutnya untuk uji reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

Dari hasil uji spss didapatkan nilai Cronbach's Alpha pada semua lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi dengan normal atau tidak, metode regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam uji normalitas ini menggunakan beberapa metode diantaranya sebagai berikut

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan residual adalah statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Metode pengujian normal dilakukan dengan melihat nilai signifikansi lebih besar dari 5%, maka menunjukkan distribusi normal. Berdasarkan hasil analisis



data dengan bantuan software SPSS 22 For Windows menunjukkan hasil One-sample Kolmogorov test menghasilkan Asymptotic Significance (2-tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan $0,200 > 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan telah melebihi asumsi kenormalan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka regresi bebas dari multikolinearitas. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatterplot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatterplot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi liner berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model						
1	(Constant)	4,443	2,738		1,623	,114
	komunikasi	,308	,106	,330	2,916	,006
	Disiplin	,484	,131	,442	3,698	,001
	kerjasama	,388	,155	,242	2,504	,017

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Olah Data SPSS (2019)

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,443 + 0,308 X1 + 0,484 X2 + 0,388 X3.$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstan = 4,443

Nilai Konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim). Bila variabel independen naik atau berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 4,443 atau terpenuhi.

2. Koefisien variabel (X1) = 0,308

Merupakan nilai koefisien regresi variabel komunikasi internal (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) artinya jika komunikasi internal (X1) mengalami penurunan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,308 atau 30,8%

3. Koefisien variabel (X2) = 0,484

Merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) artinya jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,484 atau 48,4 % Koefisien bernilai



positif artinya antara disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

4. Koefisien variabel (X3) = 0,388

Merupakan nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim (X3) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) artinya jika kerjasama tim (X3) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 atau 38,8 % Koefisien bernilai positif artinya antara kerjasama tim (X3) dan kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan kerjasama tim (X3) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y)

Analisis Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3), secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Metalindo Elektronik dengan uji t. Dari analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) 10% : $2 = 5 \% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = n-k-1.

Keterangan:

- Jumlah responden (n) = 37
- Jumlah variabel bebas (k) = 3
- Taraf signifikansi $\alpha = 5 \%$

Diagree of freedom (df) = n-k-1 = 37-3-1 = 33. Diketahui nilai ttabel sebesar 1,692, dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

- Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi internal didapatkan nilai thitung = 2,916 artinya nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi 0,006 artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Metalindo Elektronik.

- Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja didapatkan nilai thitung = 3,698 artinya nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi 0,001 artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Metalindo Elektronik.



- **Kerjasama Tim**

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Kerjasama Tim didapatkan nilai thitung = 2,504 artinya nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi 0,017 artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Metalindo Elektronik.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh 0,843. Hal ini berarti 84,3 % komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 15,7 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diinterpretasikan serta berdasarkan kajian pustaka, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi internalnya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerjanya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
3. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin baik kerjasama timnya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan harus lebih menitikberatkan pada disiplin karyawan, karyawan harus bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan agar proses kerja dapat berjalan dengan baik. Tidak hanya itu, karyawan juga harus bisa bekerjasama dalam pekerjaan agar pekerjaan yang kita lakukan dapat



terselesaikan sesuai dengan tujuannya. Untuk komunikasi sudah berjalan dengan baik dibagian machining, tetapi perlu ditingkatkan intensitasnya agar lebih baik lagi. Sehingga tidak ada kesalahpahaman dalam menerima perintah dan informasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan telah selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau industri yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

REFERENSI

- [1] Afandi, Pandi (2016). *Concept And Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [2] Amsyah, Zulkifli (2017). *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [3] Aw, Suranto (2011). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [4] Azis, Abdul. Alimatus Sahra, Nur Fahmi Budi S (2018). "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan Pada PT. X". *Jurnal Al-Qalb*, jilid 10 edisi 1, Maret. ISSN : 2085-8647.
- [5] Bintarti, Surya (2015). *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*. Jakarta: mitra wacana media.
- [6] Caropeboka, Ratu Mutialela (2017). *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [7] Darmad (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kekepalasekolahan "Menjelaskan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [8] Fattah, Hussein (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- [9] Hadi, Irwan (2017). *Manajemen Keselamatan Pasien*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- [10] Hasibuan, Malayu S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [11] Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, : 3398-3430 ISSN : 2302-8912.



- [12] Mentaruk, Indah Yuwelina. Rudy steven Wenas dan Arrazi Hasan Jan (2017). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado)”. *Jurnal EMBA*, volume 5 nomor 3 september 2017, ISSN 2303-1174, d
- [13] Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W (2013). *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Nofrion (2016). *Komunikasi Pendidikan ”Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi Dalam Pembelajaran”*. Jakarta: Kencana.
- [15] Novitasari, Devi dan Rony Ika Setiawan (2015).” Pengaruh Komunikasi Internal, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirto Agung Lodoyo”. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)* Vol. 2, No. 1, ISSN 2407-2680.
- [16] Priansa, Donni Juni (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Prihantoro, Agung (2015). *Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [18] Priyatno, Duwi (2016). *SPSS Handbook*. Yogyakarta: Mediakom.
- [19] Priyono, Marzuki dan Yoyok Soesatyo (2016). “Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya)”. *Journal of global economics, management and business research* 5(3): 212-220, ISSN: 2454-2504,
- [20] Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- [21] Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [22] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [23] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [24] Riniwati, harsuko (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Media.
- [25] Safrudin, Sri Mulyati, Rosni Lubis (2018). *Pengembangan Kepribadian Dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media.
- [26] Saleh, Muwafik (2016). *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: UB press.
- [27] Siyoto, Sandu dan Ali Sodik (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- [28] Sugiyono (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [29] Sukoco, Badri M. (2017). *Manajemen Administrasi Modern*. Surabaya: Erlangga.
- [30] Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [31] Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari (2020). “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol.9 No. 1. Hal. 17-34, Maret 2020.



- [32] West, Turner (2016). Pengantar Teori Komunikasi. Jakarta: Salemba Humanika. Wibowo, Bambang Kristianto. “Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang”, *Jurnal Stie Semarang*, Vol 5, No 2, Edisi Juni (ISSN : 2252-7826).