

## Kinerja karyawan: komunikasi interpersonal, kerjasama tim dan disiplin kerja

Muh Hasan<sup>1✉</sup>, Nurmala<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia.

### Abstrak

Pembelajaran ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, kerjasama team dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian outsole pada PT. Multi Kreasi Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan menggunakan perhitungan sampel jenuh yaitu sebanyak 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode studi wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai nilai uji t-hitung sebesar 16,151, lebih besar dari t-tabel 2,0106, variabel kerjasama team mempunyai nilai uji t-hitung sebesar 13,848, dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai uji t-hitung sebesar 17,069, dan lebih besar dari t-tabel 2,0106. Secara simultan komunikasi interpersonal, kerjasama team dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai nilai uji f-hitung sebesar 121,967 lebih besar dari f-tabel 3,19.

**Kata kunci:** Komunikasi interpersonal; kerjasama team; disiplin kinerja karyawan

### *Employee performance: interpersonal communication, teamwork and work discipline*

### Abstract

*This study aims to determine the effect of interpersonal communication, teamwork and work discipline on the performance of outsole employees at PT. Multiple Independent Creations. This study used a quantitative approach, the population in this study were 50 employees using a saturated sample calculation of 50 respondents. Methods of data collection using interviews and questionnaires. The data analysis technique used is data analysis used is multiple linear regression analysis using the SPSS 25 program. The results show that partially interpersonal communication has a significant effect on employee performance which has a t-count test value of 16.151, greater than t-table 2 .0106, the teamwork variable has a t-count test value of 13.848, and the work discipline variable has a t-count test value of 17.069, and is greater than t-table 2.0106. Simultaneously interpersonal communication, teamwork and work discipline have a significant effect on employee performance which has an f-count test value of 121.967 greater than f-table 3.19.*

**Key words:** *Interpersonal communication; teamwork discipline; employee performance*

## PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu

karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. (Nugroho, 2019).

**Tabel 1.**  
Data Kepegawaian

Jumlah Pegawai	Bulan	Keterlambatan	Persentase Keterlambatan (%)	Tanpa Keterangan	Persentase Tanpa Keterangan (%)
50	Januari	4	11,11	12	33,33
50	Febuari	2	5,55	2	5,55
50	Maret	3	7,89	5	13,16
50	April	2	5,26	4	10,53
50	Mei	5	13,16	2	5,26
50	Juni	4	11,11	6	16,67
50	Juli	6	16,67	2	5,55
50	Agustus	2	5,26	1	2,63

Menunjukkan data absensi kepegawaian PT. Multi Kreasi Mandiri. Karyawan yang bekerja di PT. Multi Kreasi Mandiri berjumlah 50 orang. Dari data tersebut, dapat diketahui masih ada pegawai yang datang terlambat dan melanggar standar yang telah ditetapkan PT. Multi Kreasi Mandiri. Selain itu, masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk bekerja tetapi tidak memberikan surat izin kepada perusahaan atau tanpa keterangan. Puncak dari keterlambatan dan tidak hadirnya karyawan PT. Multi Kreasi Mandiri terjadi pada bulan Januari. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, banyaknya keterlambatan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 Maret 2021, terdapat beberapa pelanggaran terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh karyawan PT. Multi Kreasi Mandiri. Pada hari itu seluruh karyawan di PT. Multi Kreasi Mandiri hadir sehingga total keseluruhan karyawan yang diamati berjumlah 50 orang. Berikut rincian pelanggaran terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP).

Kinerja Karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama anatar karyawan dan perusahaan. Selain kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Plamularso, 2018)

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam kondisi saat ini, semakin pentingnya komunikasi interpersonal terhadap kelangsungan kinerja karyawan, cara memiliki produktivitas manajemen sumber daya manusia yang baik. Salah satunya adalah PT. Multi Kreasi Mandiri 2011. Perusahaan yang bergerak di bidang Industri Komponen Sepatu olah raga dengan merk Adidas.

Menurut Robbins dan Timothy dalam Safiansyah (2017) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi (Afandi, 2016:1). Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal hal yang seharusnya atau wajib dilakukan atau yang boleh dilakukan, dan yang tidak sepatasnya dilakukan.

Afandi (2016:1) juga menambahkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **Kerja Sama Tim**

Menurut Robbins dan Timothy dalam Safiansyah (2017) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

### **Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi (Afandi, 2016:1). Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal hal yang seharusnya atau wajib dilakukan atau yang boleh dilakukan, dan yang tidak sepatasnya dilakukan. Afandi (2016:1) juga menambahkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama anatar karyawan dan perusahaan. Selain kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Plamularso, 2018).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statika. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan ukelompok atau signifikansi hubungan antara variable yang penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2019).

Berdasarkan penelitian dapat di ketahui variabel independen pada penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal (X1) ,Kerjasama Team (X2) Dan Disiplin Kerja (X3). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Fatimah, (2015). Dalam penelitian ini variabel terikat yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

### **Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesiifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016).

### **Metode Pengambilan Sempel**

Dengan demikian, populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif

yang berkerja pada PT. Multi Kreasi Mandiri Tangerang yang memiliki 50 karyawan aktif yang terdiri dari : 27 karyawan aktif laki-laki, 23 karyawan aktif wanita

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut Sugiyono, (2019). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan sampel yang bila di tambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah di peroleh selain itu sampling jenuh juga, suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan metode tertentu sesuai dengan tujuannya. Ada berbagai metode yang telah kita kenal antara lain wawancara, pengamatan/observasi, kuesioner/angket. Metode yang dipilih untuk setiap variabel tergantung pada berbagai faktor terutama jenis data dan ciri responden.

### **Analisis Metode Data**

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, menurut sugiyono (2013:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Adapun alat statistik yang digunakan dalam menganalisis data tersebut adalah:

### **Analisa Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan deskriptif dalam analisisnya.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas instrumen dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut antara lain secara konten, atau dikenal dengan validitas konten atau validitas isi, secara konstruk, atau dikenal dengan validitas konstruk, dan secara kriteria, atau dikenal dengan validitas kriteria (Yusup, 2018). Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment person dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid (Wicaksono W., 2019).

Uji reliabilitas di gunakan untuk menguji data apakah kuisisioner tersebut handal atau reliable.

### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2016:103), pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

### **Uji Auto Korelasi**

Menurut Ghozali (2016:107), autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:134) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian

berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED

**Analisis regresi Berganda**

Analisis regresi ganda merupakan salah satu teknik analisis yang sering digunakan mengolah data independen dengan variabel dependen Gunawan (2016:215). Dalam analisis regresi berganda selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen, variabel dependen diasumsikan random/stokastik yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang), menurut Ghazali (2016:99).

**Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Ghazali (2016:95) Koefisien determinasi R<sup>2</sup> pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

**Uji Hipotesis**

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel juga dapat dihitung uji t dan uji F, hipotesis yang diajukan itu diterima atau tidak dengan menggunakan hipotesis (H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub>).

**Uji parsial (t)**

Rancangan Uji Hipotesis dibuat berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, dan ketentuan rancangan hipotesis, Sugiyono (2018).

$$t_0 = \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t<sub>0</sub> = t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

H<sub>0</sub> = Jika nilai thitung ttabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) ditolak.

H<sub>a</sub> = Jika nilai mutlak thitung ttabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif memberi gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata- rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, dan range (Ghozali, 2016). Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.**  
 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Interpersonal	50	20	50	44.92	6.282
Kerjasama tim	50	20	50	45.22	6.780
Disiplin Kerja	50	20	50	45.88	5.982
Kinerja Karyawan	50	12	50	44.90	6.920
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan hasil pada tabel diatas hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini total sampel yang digunakan yaitu 50 sampel. Berdasarkan hasil uji deskriptif didapatkan kesimpulan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai minimum 20 dan nilai maksimum 50 dengan nilai rata-rata 44,92 dan standar deviasi sebesar 6,282. Variabel kerjasama tim memiliki nilai minimum 20 dan nilai maksimum 50 dengan nilai rata-rata 45,22 dan standar deviasi sebesar

6,780. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 20 dan nilai maksimum 50 dengan nilai rata-rata 45,88 dan standar deviasi sebesar 5,982 Sementara variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 12 dan nilai maksimum 50 dengan nilai rata-rata 44,90 dan standar deviasi sebesar 6,920.

**Uji Validitas**

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan pada 30 responden dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk mencari r tabel digunakan rumus berikut:  
 $(df) = n - k$  n = jumlah sampel k= nilai konstruk (jumlah variabel independen)  
Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung yaitu  $n - k = 30 - 2 = 28$  atau  $df = 28$ , dengan signifikansi 5% atau alpha 0,05 maka didapat r tabel nya 0,3610. jika r hitung (untuk tiap-tiap pernyataan dapat dilihat pada kolom Correlated Item Total Correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini digunakan sama seperti halnya uji validitas yaitu pada saat melakukan pengujian atau pengukuran sebagai bagian dari proses pengumpulan data.  
Arikunto (2016:319) berpendapat mengukur taraf signifikansi koefisien reliabilitas, nilai r hitung dikonsultasikan dengan data sebagai berikut. Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,950	Reliabilitas tinggi sangat
Kerjasama Tim (X2)	0,969	Reliabilitas tinggi sangat
Disiplin Kerja (X3)	0,953	Reliabilitas tinggi sangat
Kinerja Karyawan (Y)	0,959	Reliabilitas tinggi sangat

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa jumlah pernyataan yang disajikan sebanyak (n) 10 butir, dimana variabel X1, X2, X3 dan Y menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar reliabilitas yang memiliki nilai 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

**Uji Multikolinieritas**

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10. Berikut ini adalah hasil dari pengujian dengan SPSS versi 25:

Berdasarkan tabel rangkuman nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Variance Inflation Factor lebih dari 10 dan tidak ada satu nilai Tolerance variabel independen yang memenuhi nilai Tolerance yaitu kurang dari 1. Hal ini berarti bahwa dalam model regresi yang dihasilkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Autokorelasi**

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Run Test. Berikut ini adalah hasil dari pengujian dengan SPSS versi 25: tidak terjadi peristiwa autokorelasi terpenuhi karena nilai DW menunjukkan berada diantara - 2 sampai +2 yaitu sebesar 1,548.

**Uji Heteroskedastisitas**

Jika terdapat pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas

**Uji Regesi Berganda**

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Kerjasama Tim (X2), Disiplin Kerja (X3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y).

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Regesi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.943	2.716		1.820	.075
	Komunikasi Interpersonal	.543	.179	.493	3.040	.004
	Kerjasama Tim	.104	.179	.402	3.780	.000
	Disiplin Kerja	.657	.166	.568	3.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,943 + 0,543X1 + 0,104X2 + 0,657X3$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien persamaan regresi berganda sebagai berikut:  
 Konstanta sebesar 4,943 artinya jika komunikasi interpersonal 0, kerjasama tim 0, dan disiplin kerja nilainya 0 maka, tingkat kinerja karywan nilainya sebesar 4,943;  
 Koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,543 artinya jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan nilai satu satuan, maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,543 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai nol;  
 Koefisien regresi variabel kerjasama tim 0,104 artinya jika kerjasama tim mengalami kenaikan nilai satu satuan, maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,104 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai nol; dan  
 Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,657 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan nilai satu satuan, maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,657 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya yang bernilai nol.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Uji koefisein determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent (X1, X2, X3) dapat menjelaskan variabel dependent (Y), dapat diketahui melalui tabel berikut ini: Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi Simultan Variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Kerjasama Tim (X2), Disiplin Kerja (X3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					R Square Change
1	.943a	.888	.881	2,387	.888

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat R Square (koefisien diterminasi simultan) sebesar 0,881 yang artinya pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X1), kerjasama tim (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,1%, dan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Uji Hipotesis**

Uji t (Parsial)

Uji hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing masing variabel bebas/independen (X1, X2, X3) secara parsial terhadap variabel terikat/dependen (Y) dengan taraf signifikan 5% / 0,05 sebagai berikut:

**Jika nilai t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jika nilai t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak**

Uji t Variabel komunikasi interpersonal (X1) kinerja karyawan (Y) Hipotesis: H01: Tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Ha1: Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.  $df = n - 2$   $df = 50 - 2$   $df = 48$   $t_{tabel} = (48:0,05)$ ,  $t_{tabel} = 2,010$

Uji t variabel Kerjasama Tim (X2) kinerja karyawan (Y) Hipotesis; dan

H01: Tidak terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan. Ha1: Terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan.  $df = n - 2$   $df = 50 - 2$   $df = 48$   $t_{tabel} = (48:0,05)$ ,  $t_{tabel} = 2,010$

Uji t variabel disiplin kerja (X3) kinerja karyawan (Y) Hipotesis: H01: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ha1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**$df = n - 2$   $df = 50 - 2$   $df = 48$   $t_{tabel} = (48:0,05)$ ,  $t_{tabel} = 2,010$**

Uji f (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X1), kerjasama tim (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Interpretasi Hasil**

Pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial (komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi interpersonal diperoleh thitung sebesar 16,151 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) dengan ketentuan  $df = n - k$  atau  $DK = 50 - 2 = 48$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar . Jadi dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (16,151 > 2,010), maka H01 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan memberikan pengaruh yang besar pada sikap karyawan dan hubungan antar karyawan serta hubungan antara karyawan dan pimpinan, bisa dikatakan bahwa dampak dari komunikasi ini membuat hubungan masing-masing individu menjadi semakin baik. Ini berarti bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Dimas Okta Ardiansyah pada tahun 2016 menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja atau kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula.

#### **Pengaruh Kerjasama Tim (X2) Kinerja Karyawan (Y)**

Kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kerjasama tim diperoleh thitung sebesar 13,848 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) dengan ketentuan  $df = n - k$  atau  $DK = 50 - 2 = 48$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,010. Jadi dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (13,848 > 2,010), maka H01 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kerjasama team terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim bisa dikatakan sebagai penentu keberhasilan sebuah lembaga. Lembaga yang berhasil dalam pencapaian target pasti memiliki pegawai yang kompak dalam bekerja. Kerjasama tim

dapat mengumpulkan sinergisitas kekuatan dari beberapa pegawai dalam satu tim. Sinergisitas kekuatan tersebut dapat memaksimalkan pencapaian tujuan pada lembaga. Kerjasama dapat menyatukan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat mengantarkan lembaga pada kesuksesan. Ide-ide kreatif dan inovatif dapat meningkatkan efektivitas kerja pada pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja diperoleh thitung sebesar 17,069 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) dengan ketentuan  $df = n - k$  atau  $DK = 50 - 2 = 48$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka ttabel sebesar 2.010. Jadi dapat disimpulkan thitung > ttabel ( $17,069 > 2.010$ ), maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara konflik disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses disiplin kerja yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya, yaitu perubahan sikap cara menghargai waktu dan peraturan perusahaan tersebut.

### **SIMPULAN**

Dari hasil Analisa dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t bahwa thitung > ttabel ( $16,151 > 2,010$ ), dengan ini signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t bahwa thitung > ttabel ( $13,848 > 2,010$ ), dengan ini signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t bahwa thitung > ttabel ( $17,069 > 2,010$ ), dengan ini signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel ( $121,967 > 3,19$ ) dengan nilai signifikansi 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut : 1). Variabel komunikasi interpersonal (X1) Untuk lebih baik lagi kedepannya pimpinan perusahaan PT. Multi Kreasi Mandiri dapat memberikan contoh kepada karyawan untuk membuka diskusi yang aktif dan relevan agar Komunikasi Interpersonal dapat berjalan efektif. 2). Variabel kerjasama tim (X2) Untuk lebih baik lagi kedepannya karyawan harus ditingkatkan lagi kerjasama tim antara satu dengan yang lainnya. 3). Variabel disiplin kerja (X3) Untuk lebih baik lagi kedepannya karyawan harus menjalankan SOP yang ada di perusahaan, karyawan harus lebih disiplin dan menaati peraturan yang ada di perusahaan PT. Multi Kreasi Mandiri. 4). Variabel kinerja karyawan (Y) Untuk lebih baik lagi pimpinan perusahaan dapat memberikan contoh atau pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan agar kedepannya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing Malang.
- Ari Rizqi Ridwan Arifin. (2019). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pt prima usaha era mandiri di surabaya.
- Endang Purwaningsih (2019). Pengaruh persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal, dan hubungan interpersonal terhadap komunikasi interpersonal siswa otomatisasi dan tata kelola perkantoran di smk negeri 1 demak.
- Ety Nur Inah, Melia Trihapsari. (2016). *Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Tsanawiyah Tridana Mulya Kecamatan Landono Kabupaten Konawe Selatan*.
- Eva Patriana(2017). *Komunikasi Interpersonal Yang Berlangsung Antara Pembimbing Kemasyarakatan Dan Keluarga Anak Pelaku PidanaDi Bapas Surakarta*.
- Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- Febriyanto, & Andri. (2015). *Manajemen Dan Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen*.Manajemen.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi (2017). Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung mina peguyangan di denpasar.
- Muhammad Taufan, Dr. Dian Indiyati S.H., S.E., M.Si. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Republika media mandiri).
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrul Fajri, Yuliana, Hijriyantomi Suyuthie.(2016). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan hotel bumiminang padang.
- Unsul abrar (2016). Pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dan kinerja di iain jember.
- Wittria Anggelina Y.A (2017). Pengaruh kerjasama kelompok, disiplin kerja, komunikasi interpersonal, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera barat.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.