ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i3.5638

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA MANDALA SURYA PERKASA

The Effect of Teamwork, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Citra Mandala Surya Perkasa

Alfian & Citra Ayuni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Pembangunan dan Perbankan
alfian@akbpstie.ac.id; citraayuni02@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 5, 2025	Apr 20, 2025	May 2, 2025	May 7, 2025

Abstract

Employee performance is one of the important factors in achieving company goals; however, it is often influenced by a lack of teamwork, communication, and work discipline. This study aims to analyze the effect of teamwork, communication, and work discipline on employee performance at PT. Citra Mandala Surya Perkasa. The research method used is associative quantitative with data collection techniques through questionnaires distributed to 65 respondents who are employees of the company. The data analysis technique employs multiple linear regression with the assistance of SPSS 25. The results indicate that, partially, teamwork, communication, and work discipline have a significant effect on employee performance. Simultaneously, all three independent variables also show a significant effect on employee performance. These findings emphasize that improving the quality of teamwork, effective communication, and high work discipline can enhance overall

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

employee performance. Therefore, the company management is advised to strengthen these aspects to achieve optimal productivity.

Keywords: Teamwork; Communication; Work Discipline; Employee Performance; Productivity

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, namun seringkali dipengaruhi oleh kurangnya kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Mandala Surya Perkasa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang disebarkan kepada 65 orang responden yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kerjasama tim, komunikasi yang efektif, dan kedisiplinan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk memperkuat aspek-aspek tersebut guna mencapai produktivitas yang optimal.

Kata Kunci: Kerjasama Tim; Komunikasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Produktivitas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun Perusahaan (Inzani & Baharuddin, 2024; Raymond et al., 2015). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Tampenawas et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Erawati et al., 2017; Supardi, 2016). Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Baehaki & Faisal, 2020; Winarsih, 2018). Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Saputra & Wahidah, (2022).

PT. Citra Mandala Surya Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor listrik yang memiliki 65 orang karyawan. Kontraktor listrik adalah mitra

kerja PLN yang bekerjasama dalam bidang kelistrikan. Kontraktor listrik memiliki peran untuk melaksanakan pemasangan instalasi dan pemanfaatan tenaga listrik. PT. Citra Mandala Surya Perkasa melayani pemasangan baru, perubahan daya, dan bongkar pasang listrik.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di PT. Citra Mandala Surya Perkasa, terlihat bahwa tingkat ketelitian untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dihasilkan belum memuaskan seperti, masih adanya kesalahan pada pemasangan tiang listrik, tidak selesainya pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, kerjasama antar karyawan yang belum berjalan dengan baik dan juga masih terjadinya miss komunikasi antara pengawas dengan anggotanya.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kerjasama tim juga harus dilakuakan lebih efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudakan keberhasilan kerja. Kerjasama tim yang baik akan mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimana kerjasama tim akan menyatukan ide-ide yssang bermunculan menjadi ide cemerlang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan Ibrahim et al., (2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Taufik et al. (2022), Ibrahim et al., (2021), dan Setani et al., (2022) menjelaskan Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan berpengaruh Positif. Menurut Ibrahim et al., (2021) dengan adanya kerjasama, kepercayaan serta kekompakkan dapat menjadikan kerjasama tim lebih kompetitif daripada individu. Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah komunikasi dan disiplin kerja.

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. 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 (tri lestari, 2022).

Selain kerjasama tim dan komunikasi, faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan disiplin kerja karyawan dapat mencapai tujuan program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norrna-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Taat terhadap peraturan-

peraturan perusahaan seperti Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan serta apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh karyawan (Fitri, 2021).

Menurut (Fahraini et al., (2022) Udiani & Adnyani, (2018), dan Rosmana & Wahyuningsih, (2023) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, sedangkan menurut Muna & Isnowati, (2022) dan Astanto & Sariah, (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pernyataan yang telah dibahas pada latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandala Surya Perkasa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Citra Mandala Surya Perkasa yang berlokasi di Kota Padang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut yang berjumlah 65 orang, dan karena jumlahnya tidak terlalu besar, teknik total sampling digunakan, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data utama diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dan dokumen perusahaan.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kerjasama tim (dengan indikator: kepercayaan, kekompakan, dan kerjasama), komunikasi (indikator: komunikasi sopan, umpan balik, informasi, dan pemberian tugas), serta disiplin kerja (indikator: ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan). Variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25, dengan tahap awal uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan. Setelah itu, dilakukan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban responden melalui konversi skor rata-rata ke dalam Total Criteria Rating (TCR). Sebelum uji regresi linier berganda dilakukan, data diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t), simultan (uji F), dan koefisien

determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun bersama-sama.

HASIL

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp.Sig.*(2-*tailed*) lebih besar dari *Alpha* sebesar 0.05. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

***Asymp.Sig.*(2-*tailed*)**	***Alpha***	**Kesimpulan**
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah Terdistribusi Normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independennya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas, dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi yang dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,10. Berikut ini hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tollerance	VIF	Kesimpulan
1	Kerjasama Tim	0.664	1.506	Bebas Multikolineritas
2	Komunikasi	0.642	1.557	Bebas Multikolineritas
3	Disiplin Kerja	0.542	1.847	Bebas Multikolineritas

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas dapat ditarik kesimpulan bahwa diantara ketiga variabel tersebut tidak ada persoalan multikolinearitas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser*, untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilihat pada hasil Sig nya, jika hasil sig nya besar dari 5% maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknnya, jika hasil sig nya kecil dari 5% maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknnya. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Kerjasama Tim	0,062	0,05	Bebas Heterokedastisitas
2	Komunikasi	0,060	0,05	Bebas Heterokedastisitas
3	Disiplin Kerja	0,741	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Dari tabel di atas, bahwa hasil sig masing-masing variabel besar dari 5%, berarti hasil pengolahan data yang dilakukan bebas dari asumsi klasik heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat digunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi linier berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Keterangan	Coeficient
Constant	0,671
Kerjasama Tim	0,959
Komunikasi	0,370
Disiplin Kerja	0,295

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji tabel 5 di atas, persamaan yang pertama dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

$$\mathbf{Y = 0,671 + 0,959\ X1 + 0,370\ X2 + 0,295\ X3 + e}$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat diambil kesimpulan berikut ini.

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,671 yang artinya jika variabel kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai 0,671 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim adalah 0,959 artinya apabila setiap kenaikan variabel kerjasama tim sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,959 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya 0.
3. Nilai koefisien regresi variabel komuniksi adalah 0,370 artinya bahwa setiap variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,370 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya 0.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,295 artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya 0.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0.05 (5%). Berikut ini adalah hasil pengujian partial tahap pertama antara variabel independen dengan variabel dependen yang dilakukan:

Tabel 6. Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sig	Kesimpulan
1	Kerjasama Tim	5,830	1,681	0,05	0,000	H1 Diterima
2	Komunikasi	2,096	1,681	0,05	0,040	H2 Diterima
3	Disiplin Kerja	4,921	1,681	0,05	0,009	H3 Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji partial variabel independen terhadap variabel dependen di atas, dapat disimpulkan bahwa:

a. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandala Surya Perkasa dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (5,830 > 1,681) dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0.05). Maka hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandala Surya Perkasa dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,096 > 1,681) dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,040 < 0.05). Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandala Surya Perkasa dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,921 > 1,681) dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha

(0,009 < 0.05). Maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandala Surya Perkasa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), ditemukan bahwa variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandala Surya Perkasa. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,830 > 1.681) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,000 < 0.05). Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini **diterima.**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan menyadari bahwa dengan kerjasam tim setiap orang dapat mencapai lebih banyak lagi hal yang ingin dicapai. Kerjasama Tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim. Penilaian kerja ditunjukan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain. Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim et al., (2021) dengan judul Pengaruh Kerjsama Tim terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kerjasama yang baik, kepercayan antar anggota tim dan kekompakkan tim dapat menjadikan kerjasama tim perusahaan semakin meningkat sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

Begitu juga penelitian Taufik et al., (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang juga menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim merupakan proses atau strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi misi perusahaan yang prinsipnya bekerja kreatif yang berbekalkan komunikasi yang baik dan kemampuan memecahkan masalah secara bersama-sama.

Temuan ini menunjukkan bahwa kerjasama tim merupakan faktor strategis yang dapat memperkuat efektivitas kerja individu maupun kelompok, karena dalam tim, anggota dapat saling melengkapi keterampilan, berbagi beban kerja, dan mendorong produktivitas. Selain itu, adanya interaksi dan kompetisi sehat antar anggota tim mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat konsep teori Human Relation oleh Elton Mayo, yang menekankan pentingnya hubungan antar manusia di tempat kerja sebagai faktor kunci peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, kerjasama tim yang harmonis dapat memunculkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandala Surya Perkasa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), ditemukan bahwa variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandala Surya Perkasa. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,096 > 1.681) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,040 < 0.05). Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini **diterima.**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal komunikasi yang terjadi antara karyawan, kemampuan berkomunikasi yang baik akan mampu memperoleh dalam mengembangkan tugas yang dikerjakannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi lebih baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akan mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang baik, perbedaan pendapat, dan konflik yang berkepanjangan ini bisa berdampak pada hasil yang tidak maksimal.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Najuti & Susanto, (2022)yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakaeta yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa proses komunikasi yang efektif akan memberi dampak positif bagi pelaku komunikasi tersebut, misalnya berkomunikasi secara bijak dan sopan, penerimaan umpan balik atau feedback, berbagi informasi serta memberikan informasi tugas yang jelas.

Begitu juga dengan penelitian Gede et al., (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung menyatakan bahwasannya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menginterpretasikan bahwa komunikasi yang efektif—baik vertikal maupun horizontal—dapat memperjelas instruksi kerja, memperlancar koordinasi, serta mempercepat penyelesaian tugas. Ketika karyawan dapat menyampaikan dan menerima informasi secara jelas, risiko kesalahan kerja dapat diminimalisir. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif akan menyebabkan miskomunikasi, konflik, hingga penurunan produktivitas.

Hasil ini mendukung teori Komunikasi Organisasi oleh Katz dan Kahn, yang menyatakan bahwa komunikasi adalah mekanisme fundamental dalam menjalankan fungsi organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kemampuan berkomunikasi menjadi alat penting dalam mengelola hubungan kerja dan membentuk pola kerja yang terstruktur.

3. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandala Surya Perkasa**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), ditemukan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandala Surya Perkasa. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel (4,921 > 1.681) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,009 < 0.05). Maka, dalam penelitian ini hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini **diterima.**

Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab atas tugas. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja secara konsisten, fokus, dan bertanggung jawab sehingga memberikan kontribusi besar dalam pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, tingkat disiplin yang rendah berpotensi menghambat alur kerja dan menurunkan kualitas output karyawan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori Manajemen Kinerja oleh Dessler, yang menyatakan bahwa kontrol dan kedisiplinan dalam pelaksanaan kerja menjadi dasar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Temuan ini menunjukkan

bahwa disiplin bukan hanya soal kepatuhan, tetapi juga bagian dari etos kerja profesional yang berdampak langsung pada hasil kerja.

Hasil penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmana Wahyuningsih, (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di GTV Hotel yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian Udiani Adnyani, (2018) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah Di Denpasar menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Mandala Surya Perkasa. Temuan ini secara jelas menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, sekaligus memberikan kontribusi teoretis mengenai pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Kerjasama tim terbukti mampu menciptakan sinergi antaranggota, memperkuat kolaborasi, dan mendorong pencapaian tujuan bersama, sehingga berkontribusi pada peningkatan performa kerja secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif terbuka, jelas, dan dua arah terbukti memperlancar proses kerja, memperkecil risiko kesalahan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban, serta mendukung efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa membangun budaya kerja yang menekankan pentingnya kolaborasi tim, komunikasi yang baik, serta kedisiplinan merupakan strategi yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan ini juga memberi kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen kinerja dengan menempatkan faktor interpersonal dan sikap kerja sebagai elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Astanto, D., & Sariah, R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik. *Gema Ekonomi*, *10*(1), 42–51. https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/1408/1053

Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *10*(1). https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364

Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, *3*(1), 13. https://ojs.unm.ac.id/jo/article/view/3450

Fahraini, F., Syarif, R., Ekonomi, F., Persada, U., Pangeran, J., No, D., & Pusat, J. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Nikos Distribution Indonesia*. *5*(1), 20–30. https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1707

Fitri, yopi risma. (2021). *pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja*. *1*, 197–207. https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/279

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 316. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369

Inzani, J. F., & Baharuddin, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *6*(2), 107–115. https://e-journal.unimaju.ac.id/index.php/FJIIM/article/view/89

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, *5*(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Najuti, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, *1*(2). https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/J-SIME/article/view/260

Pramana, P., & Ayu, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium (MBE)*, *3*(2), 1–9. 10.47329/jurnal_mbe.v3i2.371

Raymond, C. P., Hatane, S., & Hutabarat, J. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, *1*(1), 1–8. https://ejournal.itn.ac.id/index.php/jtmi/article/view/103

Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). *2830-Article Text-6444-1-10-20230503 (1)*. *05*(04), 16606–16613. https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/24

Saputra, R. A. K., & Wahidah, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *ADILLA : Jurnal Ilmiah Ekonomi Syari'ah*, *5*(2), 69–79. https://doi.org/10.52166/adilla.v5i2.3263

Setani, mutia dwina, Khodir, A., & Khairul, M. (2022). Prodi. manajemen s1. *Mutia Dwina*

Setiani Abd. Khodir Djaelani m. Khoirel ABs, 107–122.

Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, *9*(1). https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1680

Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel wisma nusantara tondano sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(2), 770–778. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832

Taufik, T. R., Hanafi, A., Perizade, B., Manajemen, M., Ekonomi, F., Sriwijaya, U., Indonesia, P., Tim, K., Pegawai, S., & Pegawai, J. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang*. *11*(2), 69–81. https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/risetekonomi/article/view/5751

tri lestari. (2022). *PENGARUH KERJASAMA TIM KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK SKRIPSI Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi*.

Udiani, K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah di Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, *4*(1), 18–24. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i1.300

Winarsih, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *International Conference of Moslem Society*, *2*, 95–106. https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864