

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. DWITA TEKNIK DRIYOREJO, GRESIK

Achmad Anhar Awaludin^{1*}, Nurleila Jum'ati², Yurilla Endah Muliati³

^{1,2,3}Universitas Wijaya Putra

*Corresponding Author: achmadanhar21@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of team collaboration, communication, and work discipline on employee performance at CV. Dwita Teknik in Driyorejo, Gresik. A quantitative approach using a survey method was applied, involving 50 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that all three independent variables have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Work discipline was found to be the most dominant factor. Collectively, the variables contributed 37.9% to employee performance. The study concludes that improving team collaboration, effective communication, and work discipline can enhance employee performance. Therefore, the company should strengthen a collaborative work culture, open communication, and consistent enforcement of workplace regulations.

Keywords: Team collaboration, communication, work discipline, employee performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dwita Teknik di Driyorejo, Gresik. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, melibatkan 50 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan. Secara simultan, ketiganya menyumbang pengaruh sebesar 37,9% terhadap kinerja. Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa peningkatan kerjasama tim, komunikasi efektif, dan kedisiplinan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya kerja kolaboratif, komunikasi terbuka, dan penegakan aturan yang konsisten.

Kata Kunci: Kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan memiliki peran krusial dalam membentuk kepuasan masyarakat terhadap organisasi pelayanan publik, yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebagai pelaksana utama tugas dan tanggung jawab organisasi (Putra *et al.*, 2025; Nilasari *et al.*, 2020). Kinerja mencerminkan hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif sesuai standar dan target yang ditetapkan, serta merupakan pencapaian individu atau kelompok dalam menjalankan peran dan kewenangan secara sah dan beretika (Moeheriono., 2020). Selain itu, kompensasi dan penghargaan juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya

berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Agung dan Jum, 2024; Cahyo dan Jum'ati, 2024).

Salah satu faktor yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta mengurangi potensi konflik internal (Adnan dan Kurniawan, 2021). Di samping itu, komunikasi yang efektif menjadi unsur penting dalam mendukung keberhasilan kerja tim. Karyawan yang memperoleh informasi secara jelas dan membangun komunikasi terbuka dengan atasan maupun rekan kerja cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi karena terciptanya kesamaan persepsi dan koordinasi kerja yang lebih terarah (Hidayati dan Sari, 2022).

Selain kerjasama tim dan komunikasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi umumnya memiliki komitmen dan loyalitas yang kuat terhadap pekerjaan, serta konsisten dalam menjalankan tugas sesuai aturan dan prosedur yang berlaku (Rahmawati, 2023). Indikator disiplin kerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan keteraturan dalam bekerja merupakan bagian dari budaya kerja yang perlu ditanamkan agar organisasi mampu mencapai kinerja optimal secara berkelanjutan.

CV. Dwita Teknik merupakan perusahaan yang bergerak di sektor konstruksi dan pekerjaan teknikal yang menangani proyek dengan tingkat kompleksitas tinggi. Seiring meningkatnya skala proyek, kinerja sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar mutu. Namun, berdasarkan observasi awal dan informasi internal perusahaan, ditemukan adanya kesenjangan antara kinerja karyawan dengan target yang telah ditetapkan, yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, lemahnya koordinasi tim, rendahnya disiplin kerja, serta komunikasi yang belum berjalan optimal antara tim perencana dan pelaksana lapangan.

Tabel 1. Data Kehadiran CV. Dwita Teknik Bulan Januari–April 2025

No	Bulan	Ijin	Sakit	T K
1	Januari	5	3	2
2	Februari	4	2	3
3	Maret	6	4	1
4	April	3	2	1
Total		18	11	7

Sumber: CV. Dwita Teknik (2025)

Data kehadiran tersebut menunjukkan masih adanya permasalahan disiplin kerja, ditandai dengan jumlah izin, sakit, dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang berpotensi mengganggu kelancaran operasional serta menurunkan produktivitas tim. Ketidakhadiran yang tidak terkontrol dapat mencerminkan lemahnya tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Rahmawati, 2023). Selain itu, minimnya komunikasi efektif dan koordinasi yang kurang solid juga berpotensi memperlemah kerja sama tim, sehingga menghambat efisiensi dan kualitas hasil kerja (Hidayati dan Sari, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang menimbulkan celah penelitian (research gap). Kerjasama tim dan komunikasi umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja, namun dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan

konflik atau kebingungan informasi yang justru menurunkan efektivitas kerja (Adnan dan Kurniawan, 2021; Hidayati dan Sari, 2022; Rahmawati, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Dwita Teknik, guna memberikan kontribusi strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merefleksikan sejauh mana seseorang dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi secara efektif. Aspek ini mencakup berbagai indikator seperti kualitas hasil kerja, jumlah *output*, serta efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Kinerja yang optimal memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya target organisasi dan sering kali menjadi tolak ukur utama dalam proses evaluasi sumber daya manusia (Robbins dan Judge, 2020).

Lebih dari sekadar hasil akhir, kinerja juga ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam memenuhi standar prosedural seperti keselamatan kerja dan mutu hasil. Faktor-faktor internal seperti kemampuan bekerja sama dalam tim, serta keterampilan komunikasi yang baik, terbukti berperan dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang dapat bersinergi dan saling memahami dalam tim cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien (Adnan dan Kurniawan, 2021).

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merujuk pada proses kolaboratif antar anggota dalam kelompok kerja yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan bersama. Kolaborasi ini mencakup berbagai aspek penting, seperti pencapaian target, peningkatan mutu hasil pekerjaan, dan optimalisasi produktivitas. Kinerja karyawan cenderung meningkat ketika tim mampu membangun sinergi, saling memberikan dukungan, serta menjalin komunikasi yang efektif. Dalam suasana kerja yang harmonis, setiap anggota tim dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan menghasilkan output yang lebih unggul secara kualitas (Adnan dan Kurniawan, 2021). Kerjasama tim yang baik tidak hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat kinerja baik secara individu maupun kolektif (Robbins dan Judge, 2020).

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu mekanisme penting dalam organisasi, yang melibatkan pertukaran pesan, ide, dan emosi antara individu maupun kelompok. Dalam konteks organisasi, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun pemahaman yang selaras antar pihak. Komunikasi yang efektif bersifat dua arah, memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas serta adanya umpan balik yang dapat ditindaklanjuti oleh penerima pesan (Robbins dan Judge, 2020). Proses ini memastikan bahwa pesan yang dikirimkan dapat dipahami secara tepat oleh penerima, sehingga menghindari kesalahpahaman yang dapat menghambat jalannya organisasi.

Proses komunikasi dapat dilakukan melalui berbagai saluran, baik secara verbal seperti diskusi dan instruksi lisan, maupun secara non-verbal melalui ekspresi wajah, bahasa tubuh, atau tulisan. Pemilihan media komunikasi yang tepat menjadi faktor

penting dalam menjamin efektivitas penyampaian pesan (Najati dan Susanto, 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena memiliki dampak langsung terhadap performa karyawan dalam organisasi. Disiplin dapat didefinisikan sebagai bentuk kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, aturan internal, serta standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan., Disiplin mencerminkan sikap dan perilaku kerja yang menunjukkan ketaatan terhadap tanggung jawab serta pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Wahyudi, 2020). Karyawan yang disiplin biasanya menunjukkan komitmen tinggi terhadap waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang menjadi bagiannya.

Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten tidak hanya berdampak positif terhadap produktivitas individu, tetapi juga memperkuat efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan. Sikap disiplin karyawan turut mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi karena menciptakan ritme kerja yang tertata dan profesional (Mangkuprawira, 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui data numerik yang dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan terkait dinamika kerjasama tim, efektivitas komunikasi, serta tingkat disiplin kerja karyawan di CV. Dwita Teknik. Pendekatan verifikatif diterapkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan bantuan analisis statistik menggunakan perangkat lunak SPSS.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Dwita Teknik yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 50 responden yang diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat dan komprehensif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, serta memungkinkan hasil penelitian digeneralisasikan secara optimal dalam lingkup perusahaan.

Metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert empat tingkat, yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan (Fowler, 2021). Untuk memperkaya dan memperdalam temuan penelitian, pengumpulan data juga didukung oleh wawancara semi-terstruktur, observasi langsung di lingkungan kerja, serta penelusuran literatur daring. Instrumen penelitian terdiri atas kuesioner dan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis agar mampu menggali data kuantitatif dan kualitatif secara relevan dan mendalam (Creswell, 2021).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data melalui perhitungan frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi. Selanjutnya, regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kerjasama tim,

komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dengan model regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan (variabel dependen)

X₁ = Kerjasama tim

X₂ = komunikasi

X₃ = Disiplin kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi masing-masing variabel

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui tingkat signifikansi serta kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2021; Hair *et al.*, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kerjasama tim (X₁), komunikasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	55,546	4,850		11,452	,000		
Kerjasama Team	,139	,059	,285	2,358	,023	,922	1,085
Komunikasi	,297	,072	,504	4,138	,000	,911	1,098
Disiplin	-,309	,086	-,451	-3,603	,001	,862	1,160

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 55,546 + 1,085X_1 + 1,098X_2 + 1,160X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Dwita Teknik. Nilai konstanta sebesar 55,546 menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berada dalam kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap berada pada nilai 55,546. Kerjasama tim memiliki koefisien regresi sebesar 0,139 dengan nilai signifikansi 0,023 (< 0,05), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan satu poin kerjasama tim akan meningkatkan kinerja sebesar 0,139 poin. Komunikasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,297 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), yang mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin, semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja memiliki koefisien regresi terbesar yaitu

0,309 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$), yang menandakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwita Teknik.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95,394	3	31,798	9,343	$< .001^b$
Residual	156,556	46	3,403		
Total	251,950	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kerjasama Team, Komunikasi

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,343 dengan taraf signifikan sebesar 0,001. Karena taraf signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka antara kerjasama tim (X_1), komunikasi (X_2), disiplin kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kerjasama tim (X_1), komunikasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Dwita Teknik.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	55,546	4,850		11,452	,000
Kerjasama Team	,139	,059	,285	2,358	,023
Komunikasi	,297	,072	,504	4,138	,000
Disiplin	-,309	,086	-,451	-3,603	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 3 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
 Karena t_{hitung} sebesar 2,358 mempunyai taraf signifikan sebesar $0,023 < 0,05$. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dwita Teknik. Artinya, semakin tinggi kerjasama antar anggota tim, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan
 Karena t_{hitung} sebesar 4,138 mempunyai taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, jelas, dan terbuka dapat memperlancar

koordinasi kerja serta mengurangi kesalahan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Karena t_{hitung} sebesar 3,603 mempunyai taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, di mana nilai R² mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang lemah dan nilai R² mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat, sebagaimana disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,615 ^a	,379	,338	1,84883	,379

Sumber: Hasil SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah lemah karena $R = 0,430 < 0,5$, Sedangkan R Square sebesar 0,379 berarti 37,9% variasi perubahan dari kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh Kerjasama tim (X₁), komunikasi (X₂), disiplin kerja (X₃) sedangkan sisanya sebesar 62,1% variasi atau perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Dwita Teknik. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25, diperoleh gambaran bahwa keempat variabel yang diteliti berada pada kategori baik hingga sangat baik. Kerjasama tim memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,49, komunikasi sebesar 3,15, dan disiplin kerja sebesar 3,14 yang semuanya termasuk kategori baik, sedangkan kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 3,67 yang berada pada kategori sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi internal perusahaan telah mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,358 dan signifikansi 0,023 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,139. Hal ini berarti bahwa peningkatan kerjasama tim akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama tim yang efektif membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan terkoordinasi, sedangkan lemahnya kerjasama dapat menghambat penyelesaian tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purba (2024) serta Ibrahim et al. (2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,138 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,297. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif mampu meningkatkan koordinasi kerja serta menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik dapat menurunkan kenyamanan kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muzaky et al. (2021) serta Alya Zafirah et al. (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t* hitung sebesar 3,603 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), serta koefisien regresi terbesar yaitu 0,309. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Dwita Teknik. Kedisiplinan yang baik, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja, mampu menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jaya dan Bebas (2022) serta Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji *F*), diperoleh nilai *F* hitung sebesar 9,343 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Ketika kerjasama tim berjalan baik, komunikasi terarah, dan disiplin kerja tinggi, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syifa dan Janamarta (2025) serta Gultom et al. (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja di CV. Dwita Teknik berada pada kategori baik, sementara kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Secara parsial, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh komunikasi dan kerjasama tim. Secara simultan, kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 37,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan kolaborasi tim, komunikasi yang efektif, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar CV. Dwita Teknik meningkatkan efektivitas kerjasama tim melalui pelatihan dan kegiatan team building, memperkuat sistem komunikasi internal yang terbuka dan dua arah, serta menegakkan disiplin kerja secara tegas dan berkelanjutan melalui sistem reward dan punishment yang adil. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau studi longitudinal guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam industri konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M., & Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Konstruksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(3), 45–60.
- Agung, F. P., & Jum, N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lapangan Dishub Terminal Joyoboyo. 2(3), 143–153.
- Alya Zafirah, S., Kunci, K., Organisasi, B., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Optima Mandiri Persada Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 342–350.
- Cahyo, S. D., & Jum'ati, N. (2024). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trijaya Putra Sejahtera. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial)*, 1(4), 58–69.
- Creswell, J. W. (2021). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed). Pearson Education.
- Purba, Dian Pertiwi (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 19–27.
- Fowler, F. J. (2021). *Survey Research Methods* (5th ed). SAGE Publications.
- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., Lumban Gaol, S. A., & Panggabean, C. E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6(1), 113–121. <https://doi.org/10.36277/educo.v6i1.155>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2022). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hidayati, N., & Sari, R. (2022). Dampak Konflik Tim terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Proyek Konstruksi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Manajemen*, 10(2), 30–42.
- 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>
- Jaya, N. M. S., & Bebas, A. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Jurnal Quantum Publik*, 1–38.
- Mangkuprawira, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 23–34.
- Moehariono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). Depok: Rajawali Pers.
- Muzaky, F. J. Al, Wangi, M. S., & Siswanta. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri Tahun 2021. *Solidaritas: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 1–10.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058–079.
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 15. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>

- Putra, R. S., Agustina, T. S., Novitasari, D., & Pradita, C. S. (2025). *The Influence of Ethics and Communication on Community Satisfaction Through the Quality of Service of Dukuh Menanggal Subdistrict Employees in Surabaya* (Issue Icomb 2024). Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-698-7>
- Rahmawati, L. (2023). Peran Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Analisis di Sektor Konstruksi. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 15(1), 75–89.
- Rahmawati, N. (2023). The Role of Work Discipline in Enhancing Employee Productivity. *International Journal of Business and Management*, 15(1), 23-34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syifa, S., & Janamarta, S. (2025). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Azzama Karya Persada. 4(1), 1–12.
- Wahyudi, A. S. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Noah Aletheia.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>