

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Profil PT. JFD Indonesia**



Gambar 4.1 Logo PT. JFD Indonesia

PT. JFD Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang mulai beroperasi pada tahun 2012. PT. JFD Indonesia merupakan salah satu dari Johnan Group yang berpusat di Jepang. Saat ini PT. JFD Indonesia dipimpin oleh Mr. Kenkichi Ikeda yang berstatus sebagai Presiden Direktur dan memiliki 56 karyawan. Sejak didirikan, perusahaan tersebut berusaha berdedikasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, pengiriman tepat waktu dan layanan yang memuaskan.

Pemegang saham PT. JFD Indonesia:

- |                                    |   |      |
|------------------------------------|---|------|
| 1. Johnan Manufacturing Inc        | → | 79 % |
| 2. F-Tech                          | → | 11 % |
| 3. Delloyd Electronics (M) SDN BHD | → | 10 % |

Pelanggan utama PT. JFD Indonesia:

1. Honda Prospect Motor
2. Mitsubishi Motor Krama Yudha Indonesia
3. Isuzu Astra Motor Indonesia
4. Astra Daihatsu Motor
5. Suzuki Indomobil Motor
6. Toyota Motor Manufacturing Indonesia

Produk yang dihasilkan PT. JFD Indonesia:

1. Regulator Power Window    SOP : Juni 2012
2. Hood Latch                      SOP : April 2017
3. Lever Sub Assy                SOP : April 2021

#### **4.1.2 Filosofi dan Kebijakan PT. JFD Indonesia**

##### **1. Filosofi**

Kami menjadi kelompok yang bertindak berdasarkan rasa saling percaya dengan jumlah dan kebenaran.

Kami berkembang dengan ide kreatif baru setiap hari.

Kita menghadapi kesulitan dengan jiwa tantangan.

Kami berkontribusi pada aksi lokal sebagai warga korporat yang baik dalam fase bersama komunitas.

##### **2. Kebijakan Perusahaan**

Kami membangun berdasarkan kualitas, biaya untuk memproduksi “regulator dengan tingkat terbaik di dunia” dengan merespon kepercayaan dari pelanggan dan kami membangun masa depan yang makmur untuk menggapai mimpi.

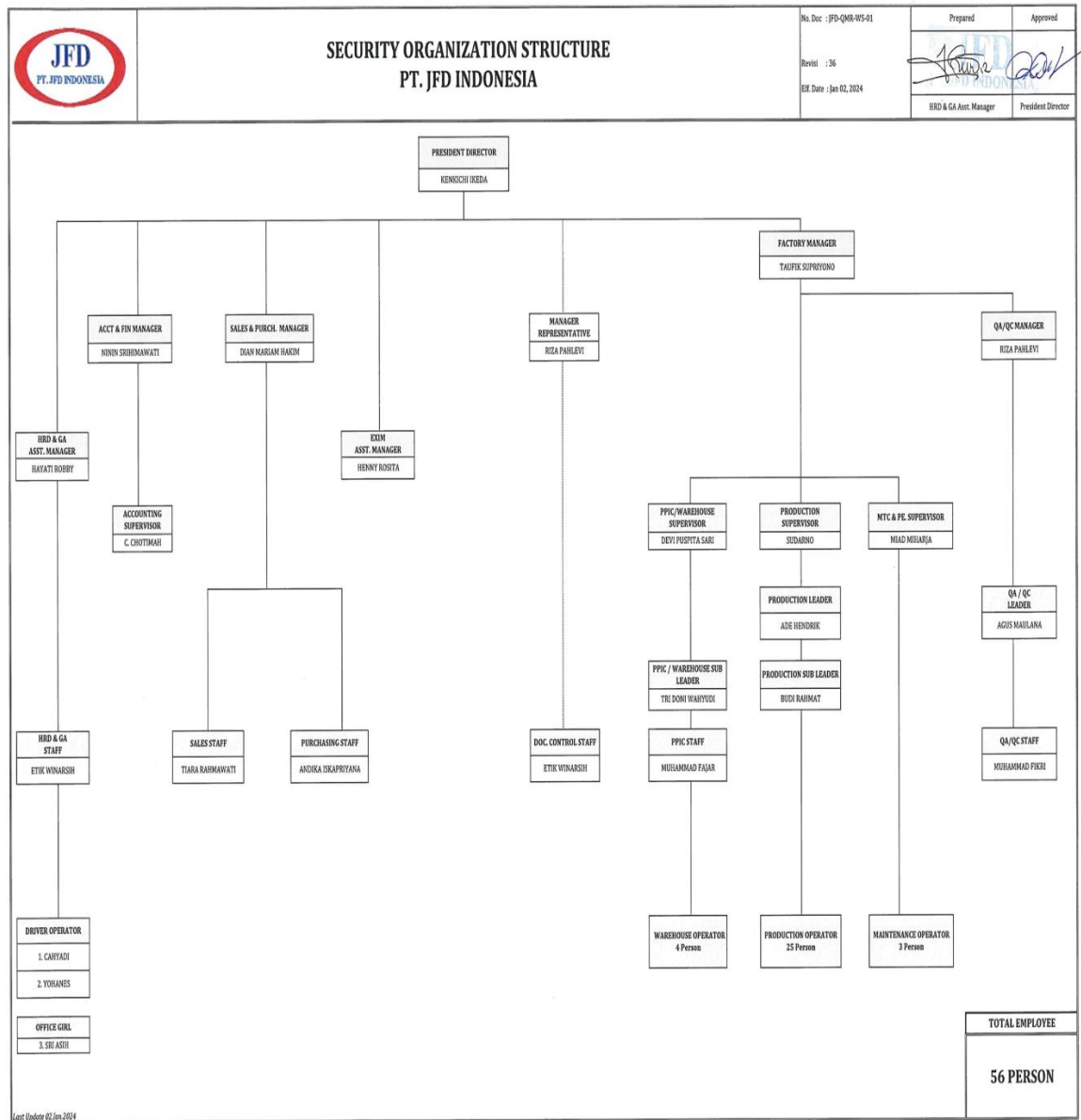
Motto

Kami memberikan apresiasi setinggi-tingginya kepada sumber daya manusia.

Keterampilan untuk memanfaatkan yang terbaik untuk penyampaian.

“Produk unggulan” kepada pelanggan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. JFD Indonesia



Gambar 4.2 Struktur Organisasi  
Sumber: HRD PT. JFD Indonesia

Keterangan:

1. *HRD & GA Department*

Tugas:

- Bertanggung jawab dalam mengontrol tugas-tugas yang dijalankan oleh administrasi umum dan personalia.
- Mensupport proses perekrutan karyawan.
- Merencanakan, melaksanakan dan mengendaikan fungsi pengelolaan dan pengembangan SDM.
- Merencanakan kegiatan pembinaan, pelatihan dan pendidikan karyawan agar memiliki kompetensi yang diperlukan.
- Membina hubungan yang harmonis dengan Depnaker, BPJS, lingkungan masyarakat sekitarnya.
- Mengontrol kebutuhan Perusahaan yang terkait dengan *General Affair (driver, ststioneri, catering, dll)*.

2. *Accounting Department*

Tugas:

- Mengelola saldo kas harian dan memastikan *cashflow* memadai untuk keperluan biaya operasional.
- Membuat laporan rekonsiliasi ke bank.
- Menerima semua pembayaran piutang dalam buku bank dalam bentuk giro maupun transfer langsung ke bank.
- Membuat permohonan uang kas berupa cek dan meminta persetujuan *manager* dan *approval* dari *President Director*.
- Membuat laporan akunting seperti neraca Perusahaan, laporan laba/rugi, dan perincian setiap rekening yang ada di neraca.

3. *Purchasing Department*

Tugas:

- Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pembelian material produksi dan non produksi sesuai kebutuhan perusahaan.

- Melakukan pendataan terhadap *supplier* dari segi harga, kesiapan, dan ketepatan pengiriman serta kualitas barang yang mereka tawarkan sebagai data untuk melakukan seleksi *supplier*.
- Melakukan proses pembelian mulai dari permohonan, penawaran harga, menyiapkan kelengkapan administrasi sampai kepada pengontrolan ketepatan pembelian.
- Memonitoring dan mengontrol *stock raw* material dan sub material dalam mensupport proses produksi.

#### 4. *Marketing Departmen*

Tugas:

- Membuat target/proyeksi penjualan.
- Mengadakan evaluasi dan perubahan *price list* dengan Direksi.
- Bertanggung jawab terhadap proses *custom clearance*.
- Membuat dan mengupdate laporan sales *forecast*.
- Negosiasi dengan customer.

#### 5. PPIC dan *Warehouse Department*

Tugas:

- Membuat rencana produksi.
- Melakukan koordinasi pencapaian hasil kerja produksi.
- Memastikan ketersediaan bahan baku atau material.
- Bertanggung jawab terhadap pemenuhan permintaan produk dan waktu pengiriman yang ditetapkan *customer*.
- Mengontrol dan mengelola *stock inventory* berupa material, WIP, *finished goods*, dan *consumable* lain yang digunakan untuk pelaksanaan produksi.
- Membuat laporan bulanan meliputi hasil pencapaian produksi secara *quantity*.
- Mengontrol *supplay* material ke proses produksi.

## 6. *Production Department*

Tugas:

- Mengkoordinasi pelaksanaan proses produksi mulai dari bahan baku, bahan pembantu, penempatan orang, dan mesin produksi.
- Mengkoordinasikan dengan pihak yang terkait apabila terdapat masalah terhadap proses produksi.
- Memberikan arahan rencana produksi harian kepada operator produksi, serta melakukan pengawasan dan proses produksi untuk mencapai target *quality* dan *quantity*.
- Bertanggung jawab terhadap kinerja, perilaku, dan kedisiplinan karyawan produksi.
- Memelihara lingkungan kerja dan keselamatan kerja, serta bertanggung jawab terhadap peralatan dan pemakaian mesin produksi.
- Mengontrol dan meningkatkan skill operator produksi.

## 7. *Maintenance Department*

Tugas:

- Membuat *activity plan* untuk mencapai sasaran/target perawatan dan perbaikan mesin.
- Bertanggungjawab atas kelayakan mesin dan alat bantu produksi.
- Membuat rencana dan metode perawatan mesin dan *tooling* (alat bantu proses).
- Menyusun dan mengontrol *budget maintenance*.
- Mengontrol *stock sparepart* mesin.

## 8. *QA/QC Department*

Tugas:

- Mengontrol dan memastikan hasil produksi sesuai standar perusahaan.
- memberikan *complain* kepada operator produksi bila menemukan proses produksi menyimpang dari standar untuk dilakukan perbaikan.
- Membuat perencanaan mutu untuk produk baru.
- Membuat standar spesifikasi produk.
- Menganalisa kemampuan proses produk baru.

- Memastikan master sampel produk.
- Membuat data *customer claim*.
- Mengontrol alat ukur (kalibrasi) dan *inspection jig*.
- Memastikan produk yang dikirim kepada *customer* dalam keadaan baik.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

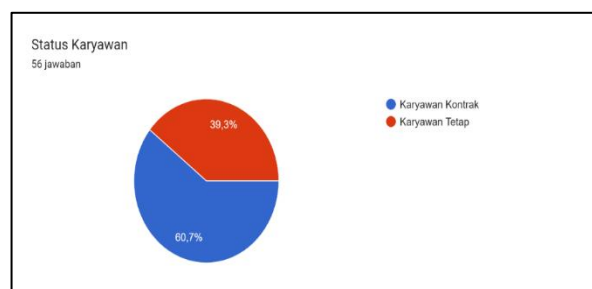
Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. JFD Indonesia. Adapun karakteristik tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Karyawan kontrak	34	60,7
2	Karyawan tetap	22	39,3
Total		56	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus karyawan kontrak yaitu sebanyak 34 orang dengan presentase 60,7%, dan selebihnya berstatus karyawan tetap yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase 39,3%. Persentase jumlah responden berdasarkan status karyawan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

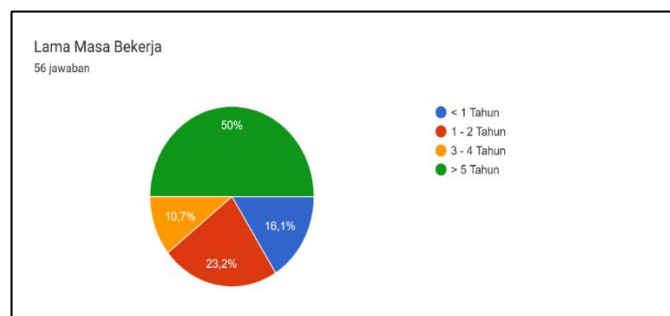
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No.	Tahun	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 1 tahun	9	16,1
2	1-2 tahun	13	23,2
3	3-4 tahun	6	10,7
4	> 5 tahun	28	50
Total		56	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

Berdasarkan table di atas menunjukkan responden dengan kriteria berdasarkan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 16,1%, kriteria lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 23,2%, kriteria lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 10,7%, dan kriteria lama bekerja > 5 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase 50%.

Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria lama bekerja terbanyak dalam penelitian ini adalah kriteria lama bekerja > 5 tahun dengan jumlah 28 orang dan paling sedikit adalah kriteria lama bekerja 3-4 tahun dengan jumlah 6 orang. Persentase jumlah responden berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

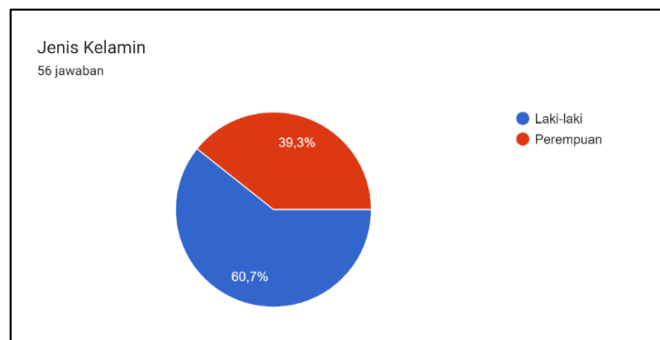
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Perempuan	22	39,3
2	Laki-laki	34	60,7
Total		56	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang dengan presentase 60,7%, dan selebihnya berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase 39,3%. Presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

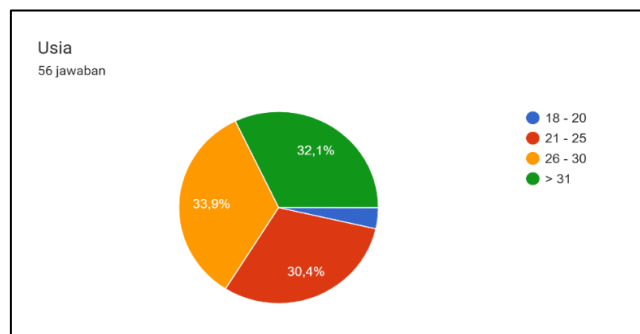
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	18-20	2	3,6
2	21-25	17	30,4
3	25-30	19	33,9
4	> 31	18	32,1
Total		56	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan responden dengan kriteria usia 18-20 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 3,6%, kriteria usia 21-25 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 30,4%, kriteria usia 25-30 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 33,9%, kriteria usia >31 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 32,1%.

Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria usia terbanyak dalam penelitian ini adalah kriteria usia 25-30 tahun dengan jumlah 19 orang, kriteria usia responden paling sedikit adalah kriteria usia 18-20 tahun dengan jumlah 2 orang. Presentase jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6 Demografi Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

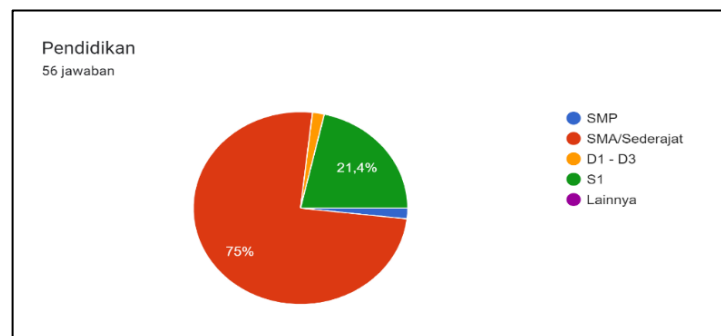
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMP	1	1,8
2	SMA/Sederajat	42	75
3	D1-D3	1	1,8
4	S1	12	21,4
5	Lainnya	0	0
Total		56	100

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan responden dengan kriteria pendidikan lulusan SMP sebanyak 1 orang dengan presentase 1,8%, kriteria pendidikan lulusan SMA/Sederajat sebanyak 42 orang dengan presentase 75%, kriteria pendidikan lulusan D1-D3 sebanyak 1 orang dengan presentase 1,8%, kriteria pendidikan lulusan S1 sebanyak 12 orang dengan presentase 21,4%.

Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria Pendidikan terbanyak dalam penelitian ini adalah kriteria SMA/Sederajat dengan jumlah 42 orang dan paling sedikit adalah kriteria pendidikan SMP dan D1-D3 dengan masing-masing sebanyak 1 orang. Presentase jumlah responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.7 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2024

## 4.2.2 Metode Analisis Data

### 4.2.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu *instrument*. Pengukuran validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor pertanyaan dengan total skor *variable*. Pada penelitian ini peneliti menguji validitas dengan menggunakan bantuan *Software Statistics Program for Social Science (SPSS) IBM Versi 23*.

Dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $e = 5\%$  maka dapat dihitung dengan rumus  $df = N - 2$  atau  $56 - 2 = 54$  ( $N$  adalah jumlah sampel), nilai  $r_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 0,263. Uji validitas dikatakan valid dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas pada masing-masing *variable* dapat dilihat pada tabel berikut:

### A. Variabel Kerjasama Tim (X1)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim	X1.1	0,540	0,263	Valid
	X1.2	0,605	0,263	Valid
	X1.3	0,576	0,263	Valid
	X1.4	0,705	0,263	Valid
	X1.5	0,781	0,263	Valid
	X1.6	0,710	0,263	Valid
	X1.7	0,428	0,263	Valid
	X1.8	0,662	0,263	Valid
	X1.9	0,665	0,263	Valid
	X1.10	0,567	0,263	Valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen Kerjasama Tim (X1) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation*  $r_{hitung}$  setiap item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item 0,05.

### B. Variabel Komunikasi (X2)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komunikasi

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi	X2.1	0,573	0,263	Valid
	X2.2	0,608	0,263	Valid
	X2.3	0,657	0,263	Valid
	X2.4	0,722	0,263	Valid
	X2.5	0,603	0,263	Valid
	X2.6	0,625	0,263	Valid
	X2.7	0,636	0,263	Valid
	X2.8	0,714	0,263	Valid
	X2.9	0,740	0,263	Valid
	X2.10	0,384	0,263	Valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen Komunikasi (X2) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation*  $r_{hitung}$  setiap

item pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item 0,05.

### C. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X3.1	0,556	0,263	Valid
	X3.2	0,474	0,263	Valid
	X3.3	0,541	0,263	Valid
	X3.4	0,597	0,263	Valid
	X3.5	0,770	0,263	Valid
	X3.6	0,595	0,263	Valid
	X3.7	0,619	0,263	Valid
	X3.8	0,646	0,263	Valid
	X3.9	0,633	0,263	Valid
	X3.10	0,654	0,263	Valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel independen Disiplin Kerja (X3) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation*  $r_{\text{hitung}}$  setiap item pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat nilai signifikansi untuk semua item 0,05.

#### D. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	X3.1	0,475	0,263	Valid
	X3.2	0,536	0,263	Valid
	X3.3	0,599	0,263	Valid
	X3.4	0,563	0,263	Valid
	X3.5	0,591	0,263	Valid
	X3.6	0,754	0,263	Valid
	X3.7	0,650	0,263	Valid
	X3.8	0,778	0,263	Valid
	X3.9	0,675	0,263	Valid
	X3.10	0,600	0,263	Valid

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation*  $r_{hitung}$  setiap item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan Tingkat nilai signifikansi untuk semua item 0,05.

#### 4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dasar pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka pernyataan variabel dinyatakan reliabel.
2. Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,06$  maka pernyataan variabel dinyatakan tidak reliabel. Berikut tabel rangkuman hasil uji reliabilitas masing-masing variabel:

Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	N of Items	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kerjasama Tim (X1)	10	0,821	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	10	0,575	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	10	0,794	Reliabel
4	Kinerja (Y)	10	0,807	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dinyatakan bahwa Kerjasama Tim, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6 yang artinya sudah memenuhi syarat reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik

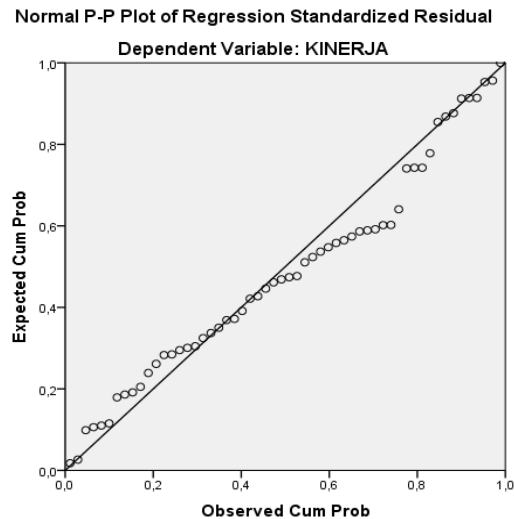
##### 4.2.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas dengan analisis grafik P-Plot dan Histogram adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal atau histogram berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, tidak mengikuti arah diagonal atau histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan analisis grafik P-Plot dan Histogram dapat dilihat pada gambar berikut:

## 1. Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Analisis Grafik P-Plot

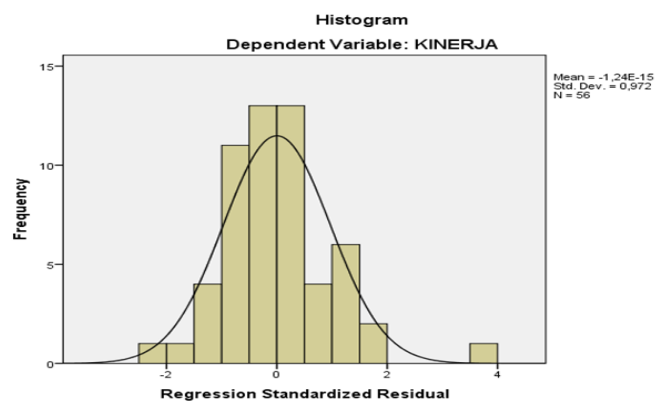


Gambar 4.8 Grafik P-Plot

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan gambar 4.8 di atas yaitu uji normalitas dengan menggunakan analisis P-Plot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Analisis Histogram



Gambar 4.9 Histogram

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024



Berdasarkan gambar 4.9 di atas yaitu uji normalitas dengan menggunakan analisis histogram dapat dilihat bahwa garis yang ditarik mengikuti grafik menyerupai gunung dengan sisi sejajar, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Selanjutnya dilakukan pengujian normalitas dengan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Suatu persamaan regresi dinyatakan lolos normalitas apabila nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67449218
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,065
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji menggunakan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi 0.005 yang artinya lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak terdistribusi secara normal.

#### 4.2.2.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolonieritas yang digunakan adalah uji VIF (*Variance Inflation Factor*).

Dasar pengujian multikolonieritas sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan *VIF*  $\geq 10$ , maka terdapat gejala multikolonieritas.
2. Nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan *VIF*  $\leq 10$ , maka tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KERJASAMA TIM	,463	2,162
	KOMUNIKASI	,465	2,152
	DISIPLIN KERJA	,368	2,717

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil untuk variabel kerjasama tim dengan nilai *tolerance*  $0,463 \geq 0,10$  dan nilai *VIF*  $2,162 \leq 10$  maka tidak terjadi gejala multikolonieritas, variabel komunikasi dengan nilai *tolerance*  $0,465 \geq 0,10$  dan nilai *VIF*  $2,152 \leq 10$  maka tidak terjadi gejala multikolonieritas, dan variabel disiplin kerja dengan nilai *tolerance*  $0,368 \geq 0,10$  dan nilai *VIF*  $2,717 \leq 10$  maka tidak terjadi gejala multikolonieritas, dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat gejala multikolonieritas, sehingga penelitian dapat dilanjutkan kembali ke tahap selanjutnya.

#### 4.2.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Dasar pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut :

1. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila jika nilai signifikasinya  $> 0,05$ .
2. Terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikasinya  $< 0,05$ .

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		t	Sig.	
1	(Constant)	1,841	,071	
	KERJASAMA TIM	-,712	,480	
	KOMUNIKASI	4,237	,000	
	DISIPLIN KERJA	1,845	,071	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

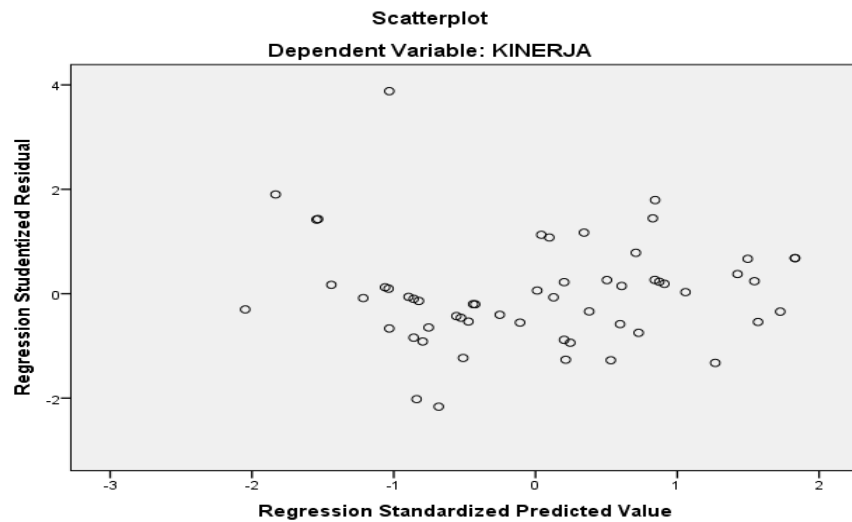
Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa variabel kerjasama tim mempunyai nilai signifikansi  $0,480 > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel komunikasi mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas, dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,71 > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis uji heteroskedastisitas menggunakan uji scatterplot adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan analisis uji *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.10 Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan gambar 4.10 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar atau tidak membentuk pola teratur, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.2.2.4 Uji Hipotesis

##### 4.2.2.4.1 Uji T (Parsial)

Uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Hasil uji T dapat dilihat dalam tabel *Coefficient* pada kolom *Sig* dengan kriteria:

1. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial jika nilai  $sig < 0,05$ .
2. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial jika nilai  $sig > 0,05$ .

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,036	4,908		1,841	,071
KERJASAMA	-,107	,150	-,097	-,712	,480
TIM					
KOMUNIKASI	,583	,137	,579	4,237	,000
DISIPLIN					
KERJA	,308	,167	,283	1,845	,071

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Syarat uji t:

- a. Apabila nilai  $sig < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b. Apabila nilai  $sig > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t_{tabel} = t_{(a/2; n - k - 1)}$$

$$t = (a: 2) = ? \text{ (karena penelitian dua arah)}$$

$$t = 0,05: 2 = 0,025$$

$$0,025 = n - k - 1$$

$$0,025 = 56 - 3 - 1$$

$$0,025 = 52$$

Dapat diperoleh t tabel yaitu df 52 dengan  $t_{\text{tabel}} 2,006$  (berpacu pada distribusi  $t_{\text{tabel}}$ ).

Interpretasi tabel 4.14 hasil uji parsial (uji t):

### **1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (H1)**

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kerjasama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,480 > 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yaitu  $-0,712 < 2,006$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim (X1) tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim masih perlu ditingkatkan agar berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JFD Indonesia.

### **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (H2)**

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $4,237 > 2,006$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)**

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,071 > 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yaitu  $1,845 < 2,006$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa

secara parsial variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JFD Indonesia.

#### 4.2.2.4.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan melihat ANOVA yang membandingkan *mean square* dari *regression* dan *mean square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA dalam kolom *sig* dengan kriteria:

1. Dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependen jika nilai *sig* < 0,05.
2. Dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antar variabel independen terhadap variabel independen jika nilai *sig* > 0,05.

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	479,429	3	159,810	21,123	,000 <sup>b</sup>
Residual	393,410	52	7,566		
Total	872,839	55			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.15 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara

variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) secara simultan atau bersama-sama.

#### 4.2.2.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui proporsi atau presentasi perubahan total variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.  $R^2$  dapat dikatakan semakin kuat jika mendekati 1 (satu) maka model analisis dapat menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 <sup>a</sup>	,549	,523	2,751

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,549 mendekati 1 (satu). Hal ini berarti 0,549 atau 54,9% variabel nilai kinerja (Y) ditentukan oleh peran dari variabel nilai kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3), sisanya 45,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

#### 4.2.2.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel memiliki pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.



Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,036	4,908		1,841	,071
KERJASAMA TIM	-,107	,150	-,097	-,712	,480
KOMUNIKASI	,583	,137	,579	4,237	,000
DISIPLIN KERJA	,308	,167	,283	1,845	,071

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 9,036 + (-0,107) X_1 + 0,583 X_2 + 0,308 X_3 + 0,05$$

Berdasarkan tabel 4.17 di atas hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kerjasama tim ( $X_1$ ) sebesar -0,107 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kerjasama tim, maka nilai kinerja karyawan berkurang sebesar -0,107.
2. Koefisien regresi komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,583 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,583.
3. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,308 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,308.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JFD Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Kerjasama tim (X1) diperoleh nilai signifikan  $0,480 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,712 < 2,006$  sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim (X1) tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JFD Indonesia (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Machsunah et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri”. Terbit pada Jurnal Peneleitian Mahasiswa Vol. 2, No. 4 Desember 2023 e-ISSN: 2963-5306-p-ISSN: 2962-116X, Hal 38-48. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri.

#### 4.3.2 Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JFD Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Komunikasi (X2) diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,237 > 2,006$  sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JFD Indonesia (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari & Rika, (2022), dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Ria Panas

Sipolohon RPS Service”. Terbit pada Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 5 No. 1 – Desember 2022. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sekar Ayu Sukma Karomah, (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan”. Terbit pada Jurnal Visi Manajemen Vol.8, No.3 September 2022 e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 23033339, Hal 188-193. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan.

#### **4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JFD Indonesia**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai signifikan  $0,071 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,845 < 2,006$  sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JFD Indonesia (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Astanto & Sariah, 2021), dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Go Sumber Plastik Gresik”. Terbit pada Jurnal Gema Ekonomi Volume 10, No. 1, Juli 2021, hal 42-51. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.4 Pengaruh Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JFD Indonesia**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji f) variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh secara bersama (simultan). Variabel Kerjasama

Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JFD Indonesia. Serta diperoleh nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,549 (mendekati 1).

Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. JFD Indonesia dipengaruhi oleh kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,549 atau 54,9% dan sisanya 45,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gultom et al., (2023), dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan)”. Terbit pada Jurnal Edueco Universitas Balikpapan Volume 6, No. 1. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.