

The Relationship between Teamwork, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at CV Ayo Berjaya Berkarya **[Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya]**

Tuffa Hati Umniyyah¹⁾, Kumara Adji Kusuma*²⁾, Vera Firdaus³⁾, Dewi Andriani⁴⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the relationship between teamwork, communication and work discipline on employee performance at Cv let's work successfully employees. This research uses a quantitative approach with descriptive methods as the research methodology. The population of this research is Cv let's work successfully employees. The population of this research is Cv let's work successfully employees. This research involved a sample of 58 respondents who were selected according to the total sample. The data used in this research consists of primary data obtained from distributing questionnaires to respondents via Google Form media. The data analysis technique used was SPSS 25. Based on the results of research and discussions that have been carried out and described, it can be concluded that teamwork, communication and work discipline have a significant effect on the performance of employees of Cv let's work successfully employees.*

Keywords – *Teamwork, Communication, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv Ayo Berjaya Berkarya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif sebagai metodologi penelitian. Populasi penelitian ini yaitu karyawan cv ayo berjaya berkarya. Populasi penelitian ini yaitu karyawan cv ayo berjaya berkarya. penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 58 responden yang dipilih sesuai sampel total. Data yang digunakan dalam peneliti ini terdiri dari data primer yang diperoleh dari penyebaran koesioner kepada responden melalui media Google Form. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kjkaryawan Cv Ayo Berjaya Berkarya.*

Kata Kunci – *Kerjasama Team, Komunikasi, Displin Kerja, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus agar mencapai tujuan dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan agar tujuan tersebut tercapai yaitu dengan melakukan berbagai macam pengetahuan, inovasi di tempat kerja, dan manajemen yang baik sehingga, perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Kinerja yang tinggi dan efektif dapat membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan [1]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh karyawan atau bawahan serta keadaan yang terjadi dalam perusahaan tertentu. Kinerja terbaik adalah yang sesuai dengan standar perusahaan dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi [2]. Hasil dari kerja atau pencapaian seseorang karena mereka dapat menyelesaikan tugas atau bagian dari pekerjaan yang diberikan kepada mereka disebut juga sebagai kinerja karyawan. Perusahaan mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan efisiensi staf agar dapat menghasilkan hasil kerja berkualitas tinggi bagi bisnis [3]. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya harus ada kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan, komunikasi yang baik, bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan, dan gotong royong antar pegawai, dan berbagai macam strategi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Kerjasama yang bagus dapat menciptakan energi yang positif sehingga kinerja pegawai dapat meningkat [4]. Selain itu, dengan adanya kerjasama tim yang solid tersebut, pegawai dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan tepat waktu. Kerjasama tim dikatakan baik dan efektif apabila dapat menyelesaikan berbagai macam masalah, dapat bertanggung jawab, memiliki komitmen yang tinggi, kualitas yang bagus, dan komunikasi yang baik [5].

Komunikasi memiliki pengaruh yang sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Misscommunication antar pegawai dapat dihindari dengan adanya komunikasi yang efektif. Suatu penyaluran dan

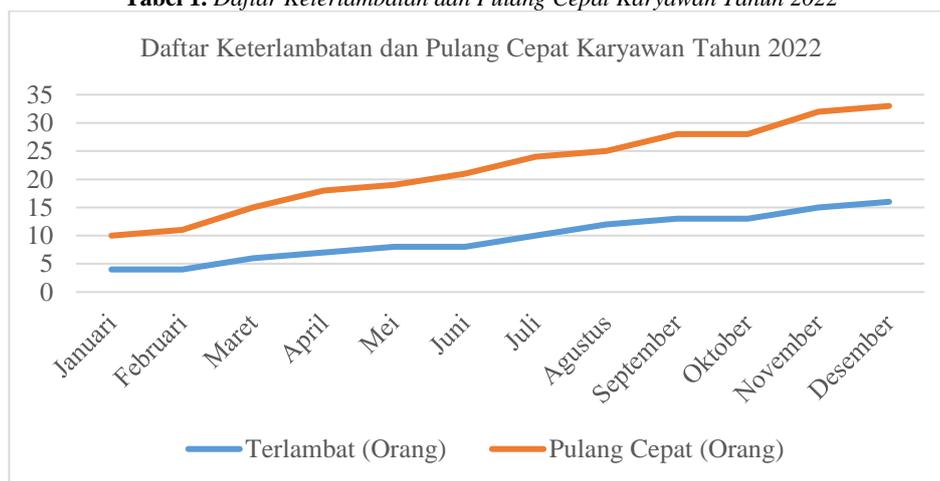
penyebaran informasi yang dapat memodifikasi pesan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya disebut juga sebagai komunikasi [6]. Anggota yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik akan menghasilkan hasil yang negatif. Kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dengan melihat seberapa baik atau tidaknya dari keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan melalui komunikasi yang efektif. Jika perusahaan menginginkan hasil kinerja yang sangat baik maka mereka mampu menjalin tingkat komunikasi yang layak diantara semua pegawai yang ada [7].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Setiap perusahaan pasti mempunyai peraturan yang berbeda-beda dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu dengan menetapkan standar perilaku secara tidak tertulis maupun tertulis agar semua karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan dapat mematuhi. Banyak pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah sebagai akibat dari adanya peraturan yang tidak tegas. Jika hal ini terus dibiarkan, maka dapat mempengaruhi kinerja dan menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut [8].

Fenomena yang sering dialami oleh perusahaan adalah tingkat kerja sama tim yang rendah dan sedang dialami oleh CV Ayo Berjaya Berkarya saat ini. CV ini memiliki banyak cabang di beberapa kota dan melakukan berbagai macam bisnis usaha. Mengingat banyaknya cabang dan bisnis yang sedang dijalani dengan kerja sama tim yang rendah dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Sehingga, membuat para karyawannya terlambat dalam mengumpulkan tugas yang diberikan oleh atasan dan tujuan yang telah dibuat sebelumnya menjadi gagal.

Selain itu, fenomena yang terjadi di CV ini memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah (berdasarkan informasi dari HRD, 2023). Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering datang terlambat. Bahkan banyak karyawannya yang menginginkan untuk segera pulang lebih awal dari jam operasional perusahaan yang sudah ditentukan. Selain itu ketika jam istirahat sudah berakhir, masih banyak karyawan yang tidak langsung kembali ke tempat kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Daftar Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan Tahun 2022



Sumber: HRD CV Ayo Berjaya Berkarya

Data di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja di setiap bulannya cenderung rendah. Pada Bulan Januari empat orang datang terlambat dan enam orang pulang lebih awal dari jam operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Pada Bulan Februari dan Maret karyawan yang datang terlambat berturut-turut sebesar 4 dan 6 orang karyawan. Sedangkan karyawan yang pulang lebih awal pada Bulan Februari dan Maret berjumlah 7 dan 9 orang karyawan. Secara keseluruhan, jumlah pegawai yang memiliki tingkat keterlambatan dan pulang cepat paling tinggi yaitu pada Bulan Desember sebesar 16 orang dan 17 pegawai.

Alasan peneliti memilih judul ini adalah berdasarkan saran dari peneliti terdahulu yang menyarankan untuk mengikuti saran yang dilakukan oleh Ni. Komang Krisnawati dan I Gusti Ayu Wimba (2023) [8] untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, alasan untuk memilih judul ini karena adanya Research gap yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) [3] dengan hasil penelitian kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini berbeda dengan Ramadhan Abdillah dan Eka Purnama sari, (2023) [9] yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan. Selain itu, dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh Petrick Imanuel Sasauw, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang (2023) [10] yang memberikan hasil secara signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Berbeda dengan Siti Rini Wahyuni dan Tika Nirmalasari, (2023) [11] yang tidak memiliki pengaruh secara signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah : Menganalisis hubungan kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja

- karyawan
- Pertanyaan Penelitian:** Bagaimana analisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
- Kategori SDGs** : Berdasarkan uraian pengembangan dalam pendahuluan dan rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan salah satu sustainable development goals yang meliputi poin 8 berpusat pada decent work and economics growth

II. LITERATURE REVIEW

Pendekatan Theory Kerjasama Tim

Menurut [12], [13] kerja sama tim dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok yang lebih senang untuk melakukan kinerja secara bersama-sama dalam menyelesaikan target. Menurut [1] hubungan antar karyawan yang efektif agar tujuan dapat tercapai disebut kerjasama tim. Pengertian lain dari kerjasama tim Pola interaksi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan [2].

Dua elemen yang menjadi indikator kerjasama tim [13] antara lain:

- a. Kepercayaan: keyakinan karyawan untuk merealisasikan target.
- b. Kekompakan: hubungan solidaritas dengan teman sejawat dalam mencapai target.

Beberapa penelitian menemukan bahwa kerjasama tim yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan [14]. Menurut [12] menghasilkan penelitian tentang kerjasama tim terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Penelitian sebaliknya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan [9].

Komunikasi

Menurut [11] proses penyampaian informasi kepada karyawan agar tujuan dapat tercapai disebut dengan istilah komunikasi. Menurut [14] interaksi dengan teman sejawat untuk merealisasikan target perusahaan disebut komunikasi. Pengertian lain dari komunikasi adalah penyampaian ide untuk mengerjakan tugas.

Lima elemen yang menjadi indikator komunikasi [15] antara lain:

- 1) Hubungan yang baik: relasi yang terjalin diantara sesama karyawan dalam bertukar informasi dan gagasan.
- 2) Kesenangan: perasaan gembira seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Pengaruh pada sikap: umpan balik atas tindakan yang sudah dilakukan dan berdampak pada keberhasilan dalam merealisasikan sasaran perusahaan.
- 4) Tindakan: perilaku yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- 5) Pemahaman: Kemampuan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan lain.

Beberapa penelitian menemukan bahwa komunikasi yang bagus dapat meningkatkan kinerja karyawan [16]. Berdasarkan [17]; [18] menunjukkan bahwa secara signifikan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebaliknya menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja [11].

Disiplin Kerja

Menurut [19] kepatuhan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan disebut sebagai disiplin kerja. Menurut [20] tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas diartikan dengan disiplin kerja. Pengertian lain dari [21] suatu tindakan tunduk dan patuh pada peraturan perusahaan.

Tiga elemen yang menjadi Indikator disiplin kerja [22], [23] yaitu:

- 1) Ketaatan pada peraturan kerja: kepatuhan karyawan untuk mengikuti prosedur perusahaan.
- 2) Frekuensi kehadiran: jumlah kedatangan karyawan untuk bekerja.
- 3) Etika Kerja: standar yang dijadikan pedoman dalam bekerja.

Beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, antara lain penelitian dari [20] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebaliknya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [24].

Kinerja Karyawan

Menurut [25] hasil kerja yang diperoleh setelah menjalankan tugasnya disebut juga kinerja karyawan. Menurut [26] kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya disebut kinerja karyawan. Pengertian lain dari [27] hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

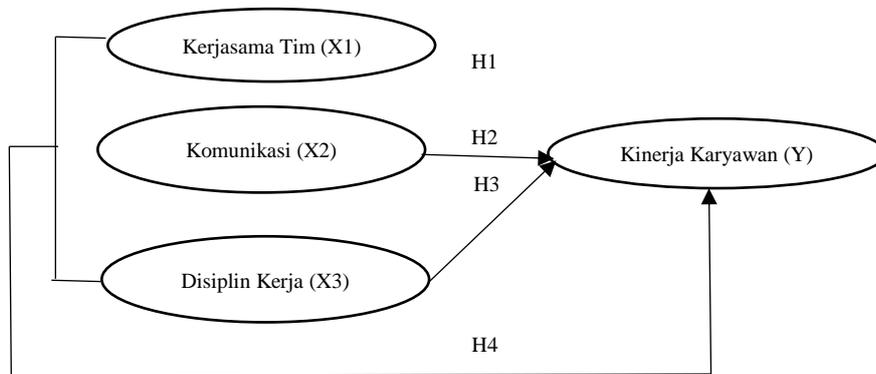
Empat elemen yang menjadi indikator kinerja karyawan [26] yaitu:

- 1) Kemandirian: dapat diukur dari tingkat seorang karyawan yang pada akhirnya akan dapat

melakukan fungsi pekerjaannya. Ini adalah tingkat ketika pekerja memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab kantor.

- 2) Kuantitas: jumlah target yang harus dicapai.
- 3) Kualitas: tingkat kesesuaian pekerjaan dengan target.
- 4) Efektivitas: dengan tujuan meningkatkan hasil masing-masing unit dalam hal pemanfaatan sumber daya, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4: Kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil kesimpulan berdasarkan hasil dari uji hipotesis menggunakan statistik dan mengumpulkan data melalui pengukuran data empirik [28]. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan CV Ayo Berjaya Berkarya sedangkan data sekunder didapatkan melalui buku artikel, jurnal, dokumentasi yang relevan dengan penelitian ini, dan lain-lain.

Subjek atau bahan penelitian ini yaitu kerjasama tim (X1) yang diukur dengan kepercayaan, kerjasama, dan kekompakan. Komunikasi (X2) diukur melalui indikator hubungan yang baik, kesenangan pengaruh pada sikap, tindakan, dan pemahaman. Disiplin kerja (X3) dapat diukur dengan ketaatan pada peraturan kerja, frekuensi kehadiran, dan etika kerja. Sedangkan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator kemandirian, kuantitas, kualitas dan efektivitas. Selain itu subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Ayo Berjaya Berkarya. Subjek penelitian menjadi hal yang paling penting dalam sebuah penelitian karena variabel tersebut mencerminkan data yang akan diolah.

Lokasi atau objek penelitian dari penelitian ini adalah di CV Ayo Berjaya Berkarya yang terletak di jalan Pondok Jati No. 3a Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61226. Penelitian ini dilakukan selama Bulan Maret sampai April 2023. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif melalui penyebaran link kuesioner yang terdapat di google forms. Kemudian hasil tersebut dinilai dengan menggunakan skala likert.

Subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditunjuk peneliti untuk suatu studi dan kesimpulan lebih lanjut yang dapat disebut sebagai populasi. Seluruh karyawan CV Ayo Berjaya Berkarya yang berjumlah 58 anggota karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel adalah anggota dari populasi. sampel yang digunakan berjumlah 58 anggota karyawan karena menggunakan teknik pengambilan sampel berupa metode sampel total. Sampel total diartikan sebagai banyaknya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi [29]. Rencana pengujian dari kuesioner yang akan dibagikan adalah dengan menggunakan skala likert yang sesuai dengan variabel yang akan diuji yaitu variabel independen kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda), dan uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi).

Definisi Operasional Variabel:

Variabel independen (X)

1. Kerjasama Tim (X1)

Kerjasama tim merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [13] yang didefinisikan secara operasional adalah pola komunikasi antar anggota sesuai dengan target perusahaan disebut kerjasama tim. Indikator kerjasama tim merujuk pada pendapat yang dilakukan oleh [30], antara lain:

- a. Kepercayaan: karyawan yakin dapat mencapai target perusahaan
- b. Kekompakan: solidaritas karyawan untuk mencapai tujuan.

2. Komunikasi (X2)

Komunikasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [11] yang diartikan secara operasional adalah interaksi antar karyawan agar tujuan dapat tercapai. Indikator komunikasi merujuk pada pendapat yang dilakukan oleh [18], antara lain:

- a. Hubungan yang baik: ikatan yang terjalin antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b. Kesenangan: karyawan merasa puas ketika berinteraksi dengan teman sejawat.
- c. Pengaruh pada sikap: tindakan karyawan yang memberikan dampak bagi karyawan lain.
- d. Tindakan: sikap karyawan kepada teman sejawat untuk bertukar informasi.
- e. Pemahaman: kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah.

3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [20] yang didefinisikan secara operasional adalah kepatuhan karyawan untuk mengikuti prosedur perusahaan. Indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat yang dilakukan oleh [31], antara lain:

- a. Ketaatan pada peraturan kerja: karyawan patuh pada standar operasional prosedur perusahaan
- b. Frekuensi kehadiran: intensitas absensi karyawan dalam bekerja.
- c. Etika kerja: karyawan memiliki moral yang baik saat bekerja.

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [25] yang didefinisikan secara operasional adalah hasil kerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan. Indikator kinerja karyawan antara lain: [26]

- a. Kemandirian: kesadaran dan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri.
- b. Kuantitas: kemampuan karyawan untuk menghasilkan target perusahaan yang tinggi.
- c. Kualitas: tercapainya mutu kerja yang bagus saat bekerja.
- d. Efektivitas: keberhasilan karyawan untuk mencapai target dan keinginan perusahaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0,692	0,2586	Valid
	X1.2	0,770	0,2586	Valid
	X1.3	0,737	0,2586	Valid
	X1.4	0,337	0,2586	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,559	0,2586	Valid
	X2.2	0,610	0,2586	Valid
	X2.3	0,711	0,2586	Valid
	X2.4	0,532	0,2586	Valid
	X2.5	0,703	0,2586	Valid
	X2.6	0,595	0,2586	Valid
	X2.7	0,545	0,2586	Valid
	X2.8	0,518	0,2586	Valid
	X2.9	0,685	0,2586	Valid
	X2.10	0,718	0,2586	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,736	0,2586	Valid
	X3.2	0,678	0,2586	Valid
	X3.3	0,775	0,2586	Valid
	X3.4	0,760	0,2586	Valid
	X3.5	0,818	0,2586	Valid
	X3.6	0,833	0,2586	Valid

Y1.1	0,687	0,2586	Valid
Y1.2	0,616	0,2586	Valid
Y1.3	0,669	0,2586	Valid
Y1.4	0,676	0,2586	Valid
Y1.5	0,593	0,2586	Valid
Y1.6	0,701	0,2586	Valid
Y1.7	0,561	0,2586	Valid
Y1.8	0,601	0,2586	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dari total item pernyataan kuesioner yang disebar terhadap responden mulai dari variabel X dan Y didapatkan R tabel di atas 0,2586 ($>0,2586$), maka dapat disimpulkan butir pernyataan kuesioner yang digunakan semua dinyatakan valid dan data penelitian yang diambil dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kerjasama Tim	4	0,733	0,6	Reliabel
Komunikasi	10	0,823	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	6	0,860	0,6	Reliabel
KinerjaKaryawan	8	0,792	0,6	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dalam perhitungan terdapat ketentuan apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dan dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas. Hasil tabel di atas didapatkan nilai koefisien reliabilitas pada variabel kerjasama tim 0,733, komunikasi dengan nilai 0,823; disiplin kerja 0,860; dan kinerja karyawan sebesar 0,792. Sehingga, data disimpulkan dari pengujian tersebut dapat dikatakan reliable karena nilai cronbach alphanya lebih dari 0,60 ($>0,60$).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59782616
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.097
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas spss 25, data diolah penulis 2023

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai sig sebesar 0,161 $>0,05$. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal jika $p > 0,05$ maka, disimpulkan adanya semua variabel ini memiliki data distribusi yang normal.

2. Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.833	.824	1.20106	1.962

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. Uji Autokorelasi spss 25, data diolah penulis 2023

Tabel diatas menjelaskan VIF yang diperoleh dari nilai durbin watson (d) sebesar 1,962 dengan nilai $du = 1,6860$, $k=3$ dan $n=58$. Dengan melihat tabel DW, durbin watson nya berada di $(1,6860 < 1,962 < 2,314)$. dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.366	1.876		.728	.470
	Kerjasama Tim	-.154	.109	-.216	-1.411	.164
	Komunikasi	-.001	.049	-.005	-.029	.977
	Disiplin Kerja	.125	.073	.259	1.706	.094

a. Dependent Variable: abs_res

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dari tabel di atas variabel kerjasama tim memiliki signifikansi 0,164; komunikasi 0,977; dan disiplin kerja 0,094. Sehingga model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi $> 0,05$.

4. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>			<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.372	.926		10.127	.000		
	Kerjasama Tim	.531	.056	.432	9.528	.000	.735	1.360
	Komunikasi	.085	.027	.154	3.085	.003	.605	1.654
	Disiplin Kerja	.458	.038	.582	12.197	.000	.664	1.505

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6. Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah penulis 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kerjasama tim 1,360 (<10); komunikasi 1,654 (kurang dari 10); dan disiplin kerja 1,505 (<10) dengan *tolerance value* kerjasama tim 0,735 (>0,10); komunikasi 0,605 (> 0,10); dan variabel disiplin kerja (>0,10). Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antarvariabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.372	.926		10.127	.000
	Kerjasama Tim	.531	.056	.432	9.528	.000
	Komunikasi	.085	.027	.154	3.085	.003
	Disiplin Kerja	.458	.038	.582	12.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

tabel 7. Uji regresi berganda, data diolah 2023

Regresi Linear Berganda spss 25, data diolah penulis 2023

$$Y = 9,372 + 0,531 X1 + 0,085 X2 + 0,458 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Dengan nilai positif 9,372 . hal tersebut mencerminkan ketika variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) naik satu-satuan dan berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan juga baik.

b. Kerjasama Tim (b1)

Nilai b1 diperoleh 0,531 yang berarti menunjukkan adanya variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel kerjasama tim meningkat satu-satuan sebesar 0,531.

c. Komunikasi (b2)

Nilai b2 diperoleh 0,085 mencerminkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel ini dapat meningkatkan satu-satuan dengan nilai 0,085.

d. Disiplin Kerja (b3)

Nilai b3 sebesar 0,458 berarti menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan satu-satuan dengan nilai 0,458.

6. Uji Hipotesis

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.372	.926		10.127	.000
	Kerjasama Tim	.531	.056	.432	9.528	.000
	Komunikasi	.085	.027	.154	3.085	.003
	Disiplin Kerja	.458	.038	.582	12.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8. Uji Hipotesis spss 25, data diolah penulis 2023

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha/2; n-k-1) \\ &= t (0,05/2; 58-3-1) \end{aligned}$$

$$= t(0,025; 54)$$

$$= 2,78$$

a. Kerjasama Tim

Nilai t hitung sebesar 9,528 dengan t tabel 2,78 dan t hitung > t tabel ($9,528 > 2,78$) dan nilai sig. yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan.

b. Komunikasi

T hitung yang didapatkan sebesar 3,085 dan signifikansinya yaitu 0,003 dengan t hitung > t tabel ($3,085 > 2,78$) dengan nilai sig. $0,003 < 0,05$. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Disiplin Kerja

Nilai t hitung yang diperoleh yaitu 12,197 dan t tabel nya 2,78 t hitung > t tabel ($12,197 > 2,78$) dan sig. nya adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.410	3	129.803	202.461	.000 ^b
	Residual	34.621	54	.641		
	Total	424.031	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 9. Uji F spss 25, data diolah penulis 2023

F hitung yang didapatkan yaitu 202,461 kemudian f tabel menunjukkan nilai 2,77, f hitung > f tabel $202,461 > 2,77$ dan nilai sig. yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

$$Df = f(k; n-k)$$

$$= f(3; 58-3)$$

$$= f(3; 55)$$

$$= 2,77$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.824	1.20106

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah penulis 2023

R square yang diperoleh yaitu sebesar 0,833 atau sebesar 83,3% yang artinya persentase variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari r square yakni besar pengaruhnya antara variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3% sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil olah data pada penelitian ini diketahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis pertama (H1) : kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis yang ditunjukkan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan satu satuan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa CV Ayo Berjaya Berkarya memiliki kerjasama tim yang baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya kepercayaan dan kekompakan yang terjalin diantara sesama karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan dengan mudah. Kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya kerjasama tim yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Sehingga, kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan pendapat dari T. Djuhartono, (2021) [13] yang mengungkapkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis kedua (H2) : komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, komunikasi dapat meningkatkan satu-satuan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa CV Ayo Berjaya Berkarya memiliki komunikasi yang baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari adanya hubungan yang terjalin secara baik diantara atasan dan bawahan sehingga tidak ada miss communication. Selain itu, diantara sesama pegawai saling memotivasi untuk semangat bekerja dan mencapai target. Kemudian dapat dilihat dari keaktifan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan. Dengan sikap yang dimiliki pada setiap karyawan semakin mempermudah tercapainya sasaran perusahaan. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi yang rendah dapat memperlambat tercapainya target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil ini relevan dengan pendapat dari Tika Nirmalasari, (2023) [11] yang berpendapat komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis ketiga (H3) : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan disiplin kerja yang dapat meningkatkan satu satuan terhadap kinerja yang mencerminkan pada CV Ayo Berjaya Berkarya ini memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan dalam mentaati aturan dan SOP yang berlaku. Kemudian dilihat dari jumlah kehadiran karyawan saat bekerja di setiap harinya dan tidak lebih dari batasan keterlambatan kerja yang telah ditentukan. Selain itu juga dilihat dari kesiapan karyawan dalam menerima dan menjalankan sanksi ketika melanggar aturan yang telah disepakati sebelumnya. Sehingga, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan pendapat dari S. Handayani, (2020) [20] yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keempat (H4) : kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan antara variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan satu-satuan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan mayoritas karyawan CV Ayo Berjaya Berkarya memiliki kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja pada tingkat yang tinggi. Tingginya kerjasama tim membuat semua target dapat tercapai dengan baik dan lancar. Selain kerjasama tim, komunikasi menjadi hal yang sangat penting agar tujuan dapat terealisasi. Kerjasama tanpa komunikasi yang baik membuat semakin terhambat dalam mencapai target perusahaan. Komunikasi yang ada di CV Ayo Berjaya Berkarya baik karena dilihat dari lancarnya hubungan yang terjalin antara bawahan dan atas yang baik, kemudian disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Tingkat disiplin kerja yang ada di CV Ayo Berjaya Berkarya ini sudah baik karena banyaknya karyawan yang siap akan konsekuensi yang akan ditanggung ketika melanggar SOP perusahaan. Kemudian, bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan di setiap harinya yang tidak melebihi jam operasional karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan pendapat dari Rahmat Hidayat, (2020) [3] yang mengungkapkan hasil kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja maka dapat disimpulkan, 1) adanya pengaruh antara kerjasama tim dan kinerja, 2) terdapat pengaruh pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan, 3) adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, 4) terdapat pengaruh pada variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa dengan kerjasama tim dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan, komunikasi membuat adanya hubungan yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan. Dengan harapan agar membuat kinerja dapat meningkat. Selain itu, dengan adanya disiplin kerja membuat karyawan memiliki moral dalam bekerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi lain yang topiknya sama mengenai karyawan, untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan penelitian ini terutama pada pihak CV Ayo Berjaya Berkarya, para responden yang telah membantu peneliti dalam mengisi kuisioner, orang tua yang saya cintai, saudara, serta para teman-teman yang sudah memberikan dukungannya untuk penulis.

REFERENSI

- [1] E. M. J. Fortuna, H. Wijayanto, and S. Hartono, "Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo," *Bussman J. Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 367–377, 2022, doi: 10.53363/buss.v2i2.65.
- [2] S. T. Simorangkir, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021," *Formosa J. Sci. Technol.*, vol. 1, no. 4, pp. 305–314, 2022, [Online]. Available: <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjst/article/view/996>
- [3] R. Hidayat, "Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 10, no. 1, pp. 58–75, 2021, doi: 10.33373/dms.v10i1.2836.
- [4] A. Lasmi, H. Bayhaqi, and S. Suhairi, "Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi," *Da'watuna J. Commun. Islam. Broadcast.*, vol. 2, no. 1, pp. 35–45, 2022, doi: 10.47467/dawatuna.v2i1.509.
- [5] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Jakarta: Bumi Akasara, 2018. [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/_AUIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kerja+sama+tim&printsec=frontcover
- [6] A. Fauzi et al., "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 6, pp. 588–598, 2022, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- [7] N. Rodiyana, E. P. Prastiya, and I. B. Pamungkas, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 525–534, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.505.
- [8] N. K. Krisnawati and I. G. A. Wimba, "Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja," vol. 3, no. 3, pp. 489–500, 2023.
- [9] R. Abdillah and E. P. Sari, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indolakto Cabang Medan," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 170–183, 2023.
- [10] P. I. Sasauw, B. Tewel, and I. Trang, "Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo," *J. EMBA*, vol. 11, no. 1, pp. 271–280, 2023.
- [11] S. R. Wahyuni and T. Nirmalasari, "Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja," *Jebidi (Jurnal Ekon. Bisnis Digit.*, vol. 2, no. 1, pp. 114–125, 2023, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/5170-ID-pengaruh-kompetensi-emosional-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-collecto.pdf>
- [12] H. A. Najati and A. H. Susanto, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta," *J. Ris. Rumpun Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 2, pp. 058–079, 2022, doi: 10.55606/jurrie.v1i2.355.
- [13] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, pp. 316–325, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [14] Z. Tupti, M. Arif, D. Iskandar, and I. Rambe, "Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas," *J. Salman*, vol. 3, no. 2, pp. 83–92, 2022.
- [15] R. E. Putra, A. A. Kusumadinata, and D. Hasbiyah, "Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Hasil Belajar Coding Backend Peserta Studi Independen MBKM," *Karimah Tauhid*, vol. 1, no. 6, pp. 777–788, 2022.
- [16] Kurniasih, "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manag. Rev.*, vol. 5, no. 1, pp. 633–638, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i1.5176>
- [17] I. N. D. Prami, L. K. B. Martini, and K. A. S. Dewi, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap," *Maj. Ilm. Widyacakra*, vol. 1, no. 1, pp. 113–119, 2021.
- [18] P. K. Zendrato and L. B. Gusinga, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan," *J. Ekon.*, vol. 5, no. 1, pp. 975–986, 2022.

- [19] N. putu C. Pratiwi, G. M. Sendow, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modinding," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 10, no. 2, pp. 789–798, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i2.40407.
- [20] P. A. Sadat, S. Handayani, and M. Kurniawan, "Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," Inovator, vol. 9, no. 1, pp. 23–29, 2020, doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.
- [21] T. Defisa, H. Luthfiansyah, and A. eka Nugrahaeni, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kazar Teknologi Indonesia," J. Ilm. Multi Disiplin Indones., vol. 2, no. 2, pp. 163–173, 2022, [Online]. Available: <https://katadata.co.id/berita/2020/01/06/baru-83-peserta-bpjs-kesehatan-per-akhir-2019->
- [22] A. Rayyan and tik B. Paryanti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta," JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj., vol. 2, no. 1, pp. 9–19, 2021.
- [23] I. K. Mertayasa and P. Y. Wijaya, "Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar)," Widya Amrita J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, vol. 3, no. 2, pp. 385–397, 2023.
- [24] N. Muna and S. Isnawati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)," Jesya, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
- [25] A. Fitriano, R. Chandra, A. Gunawan, and Y. Indah Sari, "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super," J. War. Ed., vol. 14, no. 1, pp. 81–103, 2020.
- [26] S. Mardah, D. W. Artiningsih, and N. Aina, "Efektivitas Sistem Reward dan Punishment terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," Kindai, vol. 19, no. 1, pp. 1–11, 2023.
- [27] N. Dewi, I. W. Sujana, and N. N. A. Novariani, "Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak," Values, vol. 2, no. 2, pp. 398–405, 2021.
- [28] Djaali, Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2020. [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/wY8fEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+kuantitatif&printsec=frontcover
- [29] Sugiyono, Metode Kuantitatif dan Kualitatif, Cetakan 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2019.
- [30] A. A. N. Indraningrat, D. Widayani, and V. Tiksnayana, "Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia," J. Emas, vol. 3, no. 3, pp. 23–34, 2022.
- [31] E. Putra, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru," Eko dan Bisnis (Riau Econ. Bus. Rev., vol. 13, no. 2, pp. 198–205, 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.