



PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BEM STIE INDONESIA BANKING SCHOOL

Wasi Bagasworo

STIE Indonesia Banking School

Indah Salsa Noviyanti

STIE Indonesia Banking School

Nazhipah Ida

STIE Indonesia Banking School

Habibi Mustofa

STIE Indonesia Banking School

Indra Satria Utama

STIE Indonesia Banking School

Pryma Andhika Ramadhany

STIE Indonesia Banking School

Alamat: Jl. Kemang Raya No. 35, Bangka – Mampang Prapatan – Jakarta Selatan 12730

Korespondensi penulis: indah.20211111011@ibs.ac.id

Abstrak. *This research aims to analyze the influence of communication, teamwork and work discipline on the performance of members of the STIE Indonesia Banking School Student Executive Board (BEM). This research uses quantitative methods with a survey approach involving 116 respondents from BEM administrators. Data was collected through a questionnaire with a 6 point Likert scale and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 3.3.3 software. The research results show that work discipline and teamwork have a significant positive influence on the performance of BEM members, while communication does not have a significant influence. Work discipline is the most dominant factor influencing performance, supported by the respondents' high organizational experience. This research confirms the importance of work discipline and teamwork in improving the performance of student organizations. The managerial implication of this research is the need to strengthen work discipline and teamwork to achieve optimal performance in the BEM organization.*

Keywords: *Communication; Team Work; Work Discipline; Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kerja sama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) STIE Indonesia Banking School. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang melibatkan 116 responden dari pengurus BEM. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 6 poin dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja anggota BEM, sedangkan komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja, didukung oleh pengalaman berorganisasi para responden yang tinggi. Penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dan kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya penguatan disiplin kerja dan kerja sama tim untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi BEM.

Kata Kunci: *Komunikasi; Kerja sama Tim; Disiplin Kerja; Kinerja*

PENDAHULUAN

Mahasiswa dan kampus saling terkait erat, kampus berfungsi sebagai pusat penyebaran informasi politik, dan mahasiswa akhirnya menetap di kampus. Mahasiswa harus mampu

mengekspresikan diri secara aktif karena mereka berperan penting dalam berbagai bidang masyarakat, termasuk politik. Sebagai bagian penting dalam menjaga standar moral sebagai pemimpin masa depan negara, mereka juga dianggap sebagai tulang punggung moral negara (Maulana, 2022).

Badan eksekutif yang berfungsi di kampus pada tingkat universitas atau institut disebut BEM. BEM melaksanakan inisiatifnya disalurkan dalam departemen departemen yang terkait inisiatif tersebut. Dengan mahasiswa yang berperan sebagai agen perubahan, BEM berharap dapat menjadi lembaga yang mampu memenuhi aspirasi mahasiswa yang berkeinginan untuk melakukan perubahan di berbagai bidang, seperti paradigma, emosional, intelektual, dan nilai-nilai agama.

Menurut Hakim (2023), pelajar mempunyai kewajiban untuk memberikan edukasi kepada masyarakat luas tentang nilai demokrasi bagi negara dan negaranya. Pelajar juga harus menjaga kontrol sosial dalam seluruh hubungannya dengan masyarakat, termasuk hubungan mereka dengan masyarakat.

Menurut Prowoto dan Affandi (2021), produktivitas dan output keduanya mempengaruhi atau membantu pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Komunikasi internal digunakan untuk meningkatkan kesadaran akan prinsip-prinsip dasar organisasi dan mendorong partisipasi anggota dalam proyek-proyek yang membantu penerapan strategi organisasi. Mereka yang diberi tugas ini harus meyakinkan atasan bahwa sangat penting bagi anggota untuk menyadari tujuan dan hasil organisasi. (Verghese, 2017; Abdullah & Antony, 2012). Dari hasil wawancara salah satu anggota BEM kejadian-kejadian rutin yang berhubungan dengan komunikasi antar anggota BEM IBS merupakan penentu utama keberhasilan organisasi. Peralunya, pemahaman kolaboratif antar anggota BEM IBS memudahkan penyelesaian tugas secara efisien dan mengurangi terjadinya kesalahan

Ketika seseorang beroperasi sebagai sebuah tim, mereka menyelesaikan berbagai hal secara bersamaan hal ini membantu untuk berkolaborasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat (Salas et al., 2014). Kinerja kelompok harus dipengaruhi oleh interaksi anggota yang muncul dari kerja tim (Hwang, 2018). Dari hasil wawancara salah satu anggota BEM kejadian rutin yang terkait dengan kolaborasi di BEM IBS memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas penyelesaian tugas secara keseluruhan. Ketika melaksanakan suatu program kerja, misalnya, jelas bahwa departemen harus berkolaborasi sebagai sebuah tim untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui sinergi.

Menurut Simamora (2015), disiplin adalah suatu mekanisme untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan salah satu cara organisasi membantu anggota BEM menjadi lebih efektif. Anggota yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi BEM. Dari hasil wawancara salah satu anggota BEM penilaian disiplin kerja individu anggota BEM IBS bergantung pada kehadirannya dalam rapat program kerja, rapat kabinet, dan rapat badan pengurus harian (BPH). Anggota BEM IBS yang jarang menghadiri rapat akan diberikan teguran lisan. Hubungan akan berakhir setelah anggota BEM menerima satu hingga tiga surat peringatan jika Anda terus mengabaikan surat peringatan awal.

KAJIAN TEORI

Kinerja Anggota

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja anggota mengacu pada kualitas kerja yang dihasilkan anggota ketika menyelesaikan tugas yang sepadan dengan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut (Mathis & Jackson (2016) , menyatakan bahwa kinerja anggota adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan anggota. Untuk sebagian besar pekerjaan, kinerja karyawan secara umum mencakup faktor-faktor termasuk kehadiran, ketepatan waktu hasil, kualitas dan kuantitas hasil, dan keterampilan kerja tim.

Menurut Hasibuan (2017) mengartikan kinerja anggota sebagai hasil usaha yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keseriusan, keahlian, pengalaman, dan waktu. Prestasi kerja atau kinerja seorang anggota terdiri dari beberapa komponen penting, termasuk peran anggota, tingkat motivasi, dan minat dan kemampuan, serta potensi dan reaksi mereka terhadap pendelegasian misi.

Komunikasi

Mengirimkan pemikiran atau informasi dari seseorang ke orang lain agar dapat saling memahami adalah proses komunikasi. Pergeseran makna ini terjadi tidak hanya pada kata-kata yang diucapkan saat berdiskusi, namun juga pada cara pandang orang, cara berbicara, waktu jeda, dan lain-lain (Handoko, 2013). Komunikasi yang efektif adalah elemen fundamental dalam kehidupan pribadi dan organisasi. Sejumlah gaya komunikasi harus digunakan agar tercipta komunikasi yang efektif. Gaya komunikasi yang sukses mungkin mencakup pengelolaan ruang dan jarak, penggunaan kata-kata, dan bahasa tubuh untuk menyampaikan informasi (Zamzami et al., 2021).

Menurut April (2018), komunikasi adalah suatu proses dinamis penyampaian dan adaptasi yang terjadi ketika dua orang atau lebih dalam hubungan langsung atau tidak langsung berbagi makna, gagasan, kekhawatiran, dan sikap. (Fahraini & Syarif, 2022).

Kerjasama Tim

Menurut Eva dan Boge (2017), kerja tim adalah suatu kegiatan yang diawasi dan dilakukan oleh sejumlah individu yang tergabung dalam perusahaan yang sama. Kapasitas untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan dan visi bersama dikenal sebagai kerja tim. Kerja tim yang efektif adalah kapasitas untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Menurut Farhan et al. (2021) bahwa kerjasama tim meningkatkan kinerja anggota dan dampaknya terhadap kinerja meningkat seiring dengan tingkat penerapan kerja tim dalam suatu organisasi. Amirullah (2015) mendefinisikan kerja tim sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku individu dalam menaati peraturan organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis, serta segala peraturan, kebiasaan kerja, atau sikap yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kemampuan dan pola pikir untuk mengelola diri sendiri sejalan dengan kebijakan yang ditetapkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Jufrizen & Hadi, 2021). Sanksi bagi pelanggaran kebijakan atau standar kerja diterapkan melalui tindakan disipliner (Rofi, 2012). Aspek operasional yang paling penting dalam manajemen SDM adalah disiplin, karena output karyawan meningkat seiring dengan peningkatan disiplin. Organisasi merasa sulit untuk menghasilkan hasil yang optimal tanpa adanya disiplin yang kuat (Siswadi, 2016).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa STIE Indonesia Banking School dijadikan sebagai objek penelitian yang fokus pada permasalahan mengenai Komunikasi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa STIE Indonesia Banking School. Dalam penelitian ini data pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa juga diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan berbagai pertanyaan yang diajukan peneliti dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang diri sendiri, pengetahuan atau keyakinan pribadi dari sampel atau responden yang disurvei. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk pertanyaan tertulis dan menggunakan skala Likert 6 poin (skor 1-6) (Sugiyono, 2021). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 116 responden yang merupakan pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa STIE Indonesia Banking School. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis data Partial Least Square (SEM PLS) dengan aplikasi pendukung yaitu SmartPLS 3.3.3. Model penelitian ini dapat dievaluasi menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, Uji Stone-Geisser Q-Square untuk relevansi prediktif dan uji T serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2014). Model pengukuran atau model luar dengan indikator reflektif adalah Kualitas Kinerja Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa STIE Indonesia Banking School (Studi pada Organisasi Mahasiswa STIE Indonesia Banking School) dievaluasi dengan validitas konvergen dan validitas diskriminan indikator serta reliabilitas komposit untuk blok indikator. Validitas konvergen model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk yang dihitung dengan PLS. Indikator blok reliabilitas komposit yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan ukuran Cronbach's Alpha. Suatu ukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang akan diukur, namun pada tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 hingga 0,60 dianggap cukup. Nilai AVE yang direkomendasikan seharusnya greater than 0.50 (Ghozali, 2014). R-Square berguna untuk mengetahui besarnya kemampuan mandiri variabel untuk mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan uji T digunakan untuk mengukur arah pengaruh dan tingkat signifikansinya. Uji T ini menggunakan bootstap pada aplikasi SmartPLS. Pengambilan keputusan dari PLS menggunakan angka signifikansi probabilitas (P-Values) lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jika angka signifikansi probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2014). Selain mengevaluasi nilai R-Square dan uji T pada model PLS juga dilakukan dievaluasi dengan melihat nilai Q-Square Predictive Relevance untuk konstruktif model. Apabila nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai relevansi prediktif, sedangkan nilai Q-Square yang kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif (Ghozali, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas pre-test

Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor pada hasil pre-test sebanyak 116 responden untuk melihat nilai kaiser meyer-olkin measure of sampling adequency, bartlett's lest of sprecity, anti-image matrices, total variance explained, dan factor loading of component matrix. Perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pre-Test

Indikator	Outer Loadings	Kriteria
DK1	0.836	Valid
DK2	0.902	Valid
DK3	0.792	Valid
DK4	0.869	Valid

Indikator	Outer Loadings	Kriteria
KIN1	0.736	Valid
KIN2	0.688	Tidak Valid
KIN3	0.745	Valid
KIN4	0.781	Valid
KIN5	0.778	Valid
KIN6	0.645	Tidak Valid
KIN7	0.738	Valid
KIN8	0.670	Tidak Valid
Indikator	Outer Loadings	Kriteria
KIN9	0.771	Valid
KOM1	0.849	Valid
KOM2	0.881	Valid
KOM3	0.747	Valid
KOM4	0.743	Valid
KS1	0.799	Valid
KS2	0.841	Valid
KS3	0.775	Valid
KS4	0.914	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Uji Realible Pre-test

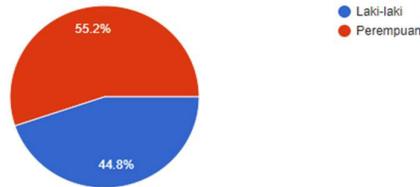
Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan reabilitas indikator pernyataan-pernyataan dalam setiap kuesioner terhadap variabelnya. Uji realibilitas dapat melihat batas nilai cronbach's alpha diatas 0.60 maka indikator dalam pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliable, konsisten dan relevan terhadap variabel (Malhotra, 2010).

Tabel 2. Hasil Uji Realible Pre-Test

Indikator	Cronbach's Alpha	Kriteria
Disiplin Kerja	0.872	Reliable
Kerjasama Tim	0.853	Reliable
Kinerja	0.889	Reliable
Komunikasi	0.821	Reliable

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

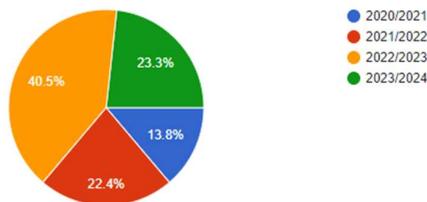
Profil Responden Jenis Kelamin



Gambar 1. Jenis Kelamin
Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebesar 64 orang atau sebesar 55.2% dari total responden yang berjumlah 116 orang. Responden berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 52 orang atau sebesar 44,8%. Kesimpulan bahwa mayoritas responden berjenis perempuan.

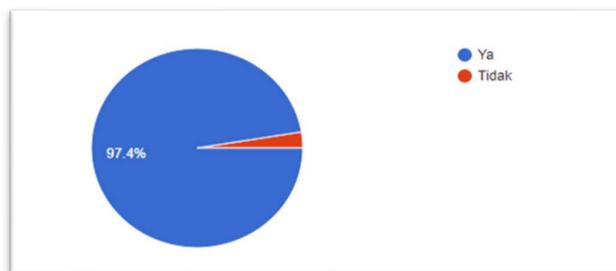
Periode Kepengurusan BEM



Gambar 2. Periode Kepengurusan BEM
Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa responden periode 2022/2023 sebesar 47 orang atau sebesar 40.5% dari total responden yang berjumlah 116 orang. responden periode 2023/2024 sebesar 27 orang atau sebesar 23.3%, responden periode 2021/2022 sebesar 26 orang atau sebesar 22.4%, dan responden periode 2020/2021 sebesar 16 orang atau sebesar 13.8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Periode 2022/2023.

Pengalaman Organisasi di Luar Kampus



Gambar 3. Pengalaman Organisasi Di Luar Kampus
Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 3 diketahui bahwa responden yang menjawab “Ya” sebesar 113 orang atau sebesar 97.4% dari total responden yang berjumlah 116 orang. Responden yang menjawab “Tidak” sebesar 3 orang atau sebesar 2.6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab “Ya”

Construct Validity

Convergent Validity

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan outer loadings dan menggunakan parameter Average Variance Extracted (AVE) Suatu konstruk dikatakan valid apabila nilai outer loadings > 0.50 dan $> AVE 0.5$ (Ghozali, 2014). Hasil output korelasi antar indikator dengan konstraknya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Disiplin Kerja	DK1	0.836	0.724	Valid
	DK2	0.902		Valid
	DK3	0.792		Valid
	DK4	0.869		Valid
Kinerja	KIN1	0.736	0.695	Valid
	KIN3	0.745		Valid
	KIN4	0.781		Valid
	KIN5	0.778		Valid
	KIN7	0.738		Valid
	KIN9	0.771		Valid
Komunikasi	KOM1	0.849	0.532	Valid
	KOM2	0.881		Valid
	KOM3	0.747		Valid
	KOM4	0.743		Valid
Kerja Sama TIM	KS1	0.799	0,652	Valid
	KS2	0.841		Valid
	KS3	0.775		Valid
	KS4	0.914		Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Discriminant Validity

Discriminant validity dari outer model dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loadings* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi antar konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada blok lainnya (Ghozali, 2014), *cross loadings* untuk seluruh konstruk disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity

Indikator	Disiplin kerja	Kerjasama Tim	Kinerja	Komunikasi
DK1	0,836	0,622	0,743	0,736
DK2	0,902	0,581	0,764	0,657
DK3	0,792	0,537	0,642	0,652
DK4	0,869	0,484	0,705	0,559
KIN1	0,658	0,676	0,736	0,606
KIN3	0,573	0,470	0,688	0,534
KIN4	0,537	0,561	0,745	0,658
KIN5	0,719	0,541	0,781	0,552
KIN7	0,683	0,514	0,778	0,609
Indikator	Disiplin kerja	Kerjasama Tim	Kinerja	Komunikasi
KIN9	0,571	0,571	0,645	0,557
KOM1	0,631	0,507	0,738	0,592
KOM2	0,436	0,559	0,670	0,538
KOM3	0,666	0,513	0,771	0,666
KOM4	0,782	0,547	0,736	0,849
KS1	0,627	0,683	0,713	0,881
KS2	0,505	0,782	0,603	0,747
KS3	0,527	0,501	0,542	0,743
KS4	0,540	0,799	0,599	0,757

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Construct Reliability

Ghozali (2014) menyatakan bahwa reliabilitas konstruk dari outer model dengan indikator reflektif dapat diukur dengan melihat nilai composite reliability dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dapat dikatakan reliable apabila nilai composite reliability dan nilai cronbach's alpha diatas 0.70.

Composite Reability

Tabel 5. Hasil Uji Composite Reability

Indikator	<i>Composite Realibility</i>
Disiplin Kerja	0,913
Kerjasama Tim	0,918
Kinerja Anggota	0,911
Komunikasi	0,434

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable karena memiliki composite realibility diatas 0,70. Kecuali komunikasi yang bernilai 0,434. Hal ini kemungkinan terjadi karena responden telah memiliki berorganisasi sebanyak 97,4% sehingga indikator dalam variabel komunikasi menjadi tidak realiable.

Cronbach's Alpha

Tabel 6. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Indikator	Cronbuch's Alpha
Disiplin Kerja	0,872
Kerjasama Tim	0,822
Kinerja Anggota	0,889
Komunikasi	0,455

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable karena memiliki Cronbuch's Alpha diatas 0,70. Kecuali komunikasi yang bernilai 0,455. Hal ini kemungkinan terjadi karena responden telah memiliki berorganisasi sebanyak 97,4% sehingga indikator dalam variabel komunikasi menjadi tidak realiable.

Evaluasi Model Struktural/Inner Model

Tabel 7. Hasil Evaluasi Model Struktural/Inner Model

Indikator	R-square	Kriteria
Kinerja	0,794	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa kinerja memiliki R square sebesar 0.794 yang berarti 79.4% dari variabel kinerja telah terwakili oleh variabel disiplin kerja, kerjasama tim, komunikasi. Dimana sisanya 20.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel konstruk. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output path coefficients yang terlampir pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,592	0,595	0,000	H1 didukung oleh data
Kerjasama Tim -> Kinerja	0,298	0,302	0,000	H2 didukung oleh data
Komunikasi -> Kinerja	0,100	0,089	0,118	H3 tidak didukung oleh data

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah menguji bagaimana Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja.

H1 :Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik bernilai dibawah 1,96 yaitu sebesar 5,578 dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai original sample sebesar 0.500 yang artinya bahwa disiplin kerja (DK) berpengaruh positif terhadap kinerja (K). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jeli Nata Liyas (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan terkait Kinerja pegawai dan disiplin kerja pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sudah tinggi, untuk itu dalam hal ini perlu dilestarikan dan ditingkatkan.*

Disiplin kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja disebabkan oleh responden sebesar 97,4% memiliki pengalaman berorganisasi yang telah membentuk kedisiplinan dalam berorganisasi

Pengaruh Kerja sama Tim terhadap kinerja

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah menguji bagaimana Kerjasama Tim mempengaruhi Kinerja.

H2 :Kerja sama Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik bernilai di bawah 1,96 yaitu sebesar 3,007 dan nilai p-value sebesar $0,003 < 0,05$. Nilai *original sample* sebesar 0.225 yang artinya bahwa kerjasama tim (KS) berpengaruh positif terhadap kinerja (K).

Hasil penelitian ini turut di dukung oleh penelitian Fereddy Siagian (2020) yang menyatakan bahwa semakin besar kerja sama yang terjalin di kantor AMC Kota Cirebon, maka akan semakin kompak dalam upaya menyederhanakan atau mempercepat pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini di dukung oleh 97,4% responden memiliki pengalaman organisasi sebelumnya sehingga terbiasa kerja sama dalam tim.

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah menguji bagaimana komunikasi mempengaruhi Kinerja.

H3 :Komunikasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik bernilai di bawah 1,96 yaitu sebesar 0,089 dan nilai p-value sebesar $0,118 > 0,05$. Nilai *original sample* sebesar 0,100 yang artinya bahwa komunikasi (KOM) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja (K).

Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kemungkinan disebabkan oleh 60,8% responden sudah terbiasa dalam komunikasi dan terbiasa dalam kelompok homogen (angkatan kuliah) yang sama atau berdekatan. Serta didukung 97,4% pengalaman berkomunikasi dalam organisasi sebelumnya yang menjadi terbiasa sehingga tidak berpengaruh dalam kinerja.

Implikasi Manajer

Tabel 9. Nilai Rata-Rata Indikator

Indikator	Mean
DK1 (P2)	5,060
DK2 (P3)	4,948
DK3 (P4)	4,810
DK4 (P1)	5,129
KS2 (P6)	4,664
KS4 (P5)	4,767

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 8 dan 9, implikasi manajerial ditetapkan dengan variabel independen yang paling berpengaruh dibandingkan variabel lain terhadap variabel independennya, selanjutnya ditetapkan prioritas indikator dalam variabel tersebut. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja anggota BEM adalah disiplin kerja kemudian diikuti oleh kerjasama tim.

Prioritas pertama adalah DK4 sebesar 5,129 yang berarti seluruh anggota BEM menjalankan sesuai dengan SOP yang berlaku. Hal ini terus dipertahankan dengan menerapkan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan anggota BEM serta memberikan penghargaan kepada anggota BEM yang sesuai SOP dan hasil kinerja yang baik.

Prioritas kedua adalah DK1 sebesar 5,060 yang berarti seluruh anggota BEM menaati aturan waktu yang ditetapkan ketika sedang agenda rapat, sidang, dan program kerja. Hal ini terus dipertahankan dengan memberikan sanksi anggota BEM yang tidak hadir tepat waktu ketika sedang agenda rapat, sidang, dan program kerja.

Prioritas ketiga adalah DK2 sebesar 4,948 yang berarti sebagian besar anggota BEM menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam berorganisasi. Hal ini agak perlu ditingkatkan dengan cara Badan Pengurus Harian (BPH) BEM menegur anggotanya yang tidak menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam berorganisasi.

Prioritas keempat adalah DK3 sebesar 4,810 yang berarti sebagian besar anggota BEM menaati aturan berperilaku sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab. Hal ini agak perlu ditingkatkan dengan meningkatkan fungsi Satuan Pengendali Internal (SPI) BEM dalam meningkatkan aturan berperilaku sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab terhadap anggota BEM.

Prioritas kelima adalah KT4 sebesar 4,767 yang berarti Sebagian besar anggota BEM dapat berkontribusi dengan baik dan efektif dalam kerja sama tim. Hal ini agak perlu ditingkatkan dengan cara anggota BEM diberi arahan yang jelas dari mentri yang bersangkutan agar dapat berkontribusi dengan baik.

Prioritas keenam adalah KT2 sebesar 4,664 yang berarti sebagian besar anggota BEM berkontribusi menciptakan kerjasama dalam pekerjaan. Hal ini agak perlu ditingkatkan dengan cara pengurus BEM merangkul dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja sama. menerapkan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan anggota BEM serta memberikan penghargaan kepada anggota BEM yang sesuai SOP dan hasil kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh Disiplin kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Anggota BEM STIE Indonesia Banking School. Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis SmartPLS 3.0 menunjukkan kesimpulan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 3. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu, *Mangkunegara*. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 12. Perusahaan : PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A Anwar Prabu, *Mangkunegara*. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan : PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Publishing*. Riau : Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen: Fungsi, Proses, Pengendalian. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Andi Offse Rosda. Dan Mathis dan Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Azizah, N., Fauzany, R. (2021). *Hubungan Komunikasi Informal Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Pengembangan Karir Karyawan Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat*. Jurnal Ilmiah Edunomika. 5(02).
- Edbertkho, Juann, dkk. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021*. Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI). Jilid 3 Nomor 1.
- Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Mangkunegara, A P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2017, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Phillips, Jean & Gully, S. (2020). Organizational Behavior : Tools for Success 2e. In Organizational Behavior. <https://doi.org/10.4324/9781003000587>
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.539950>
- Rineka Cipta Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh

- Stres Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. AMAR (Andalas Management Review), 4(2), 32-45.
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sopiah (2015), yaitu: Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.Tuuti, Zulaspan, dkk. "Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Tim Kerjasama Dan Kreativitas." Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen) 3.2 (2022): 83-92.
- Sutrisno, Argakoesoemah, Mohamad Ramadhan, Rifqi Alif Nugraha, Dhea Ananda Christinadhi. *The Quality of Operational Performance of STIE Indonesia Banking School Student Organization with Remotely Operationally (Study on STIE Indonesia Banking School Student Organization in the 2020/2021 Period)*. Journal of Computer Science Advancements 1.4 (2023): 227-241.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. 2016. Pemasaran Esesi dan Aplikasi, Yogyakarta.
- Udiani, Kadek dan Adnyani, Desak Gde Sayang. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Bali Indah di Denpasar. Jurnal MBE Vol. 4 No. 1.