

---

## PERAN KOMUNIKASI, KERJA SAMA TIM, SERTA DISIPLIN KERJA YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA: STUDI PADA UNIT KERJA KARANG TARUNA RW 009 JATI PADANG

---

**HABIBI MUSTOFA**

STIE Indonesia Banking School  
*habibi.20211111030@ibs.ac.id*

**AHMAD SETIAWAN NURAYA\***

STIE Indonesia Banking School  
*ahmad.nuraya@ibs.ac.id*

### **Abstract**

*This research aims to examine The Role of Communication, Teamwork, and Work Discipline in influencing Performance: A Case Study on the Unit Kerja Karang Taruna RW 009 Jati Padang. The independent variables in this study are Communication, Teamwork, and Work Discipline, while the dependent variable is Performance. Hypothesis testing was performed using Partial Least Square method with SmartPLS 4 software. The research utilized a saturated sampling technique, involving all active members of the Unit Kerja Karang Taruna RW 009 Jati Padang for the 2023–2026 period, comprising 77 respondents. Data were collected through a Google Form-based questionnaire distributed to all participants. The results of the analysis indicate that Communication has a negative impact on Performance, Teamwork has a positive impact on Performance, and Work Discipline has a positive impact on Performance.*

**Keywords:** *communication, team work, work discipline, performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Peran Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Disiplin Kerja yang Berpengaruh terhadap Kinerja: Studi pada Unit Kerja Karang Taruna RW 009 Jati Padang. Variabel independen pada penelitian ini adalah Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Disiplin Kerja, adapun variabel dependennya adalah Kinerja. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* dengan aplikasi SmartPLS 4. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh pada seluruh anggota Unit Kerja Karang Taruna RW 009 Jati Padang Periode Tahun 2023 – 2026. Teknik pengumpulan data responden menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang disebarkan kepada 77 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja, Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** komunikasi, kerja sama tim, disiplin kerja, kinerja

---

\*) Corresponding Author

## PENDAHULUAN

HCC mengungkapkan bahwa lebih dari sepertiga pelajar SMA (34%) di Jakarta mengalami risiko gangguan mental emosional (Antara News, 2024). Maraknya judi online menjadi fenomena sosial yang meresahkan. Ribuan anak usia sekolah di DKI Jakarta telah terpapar kasus ini. Kerugian finansial, gangguan emosional, dan kecenderungan kriminalitas menjadi konsekuensi, berdasarkan data PPATK & KPAI (Detik News, 2025). Penanganan penyimpangan dilakukan dengan melibatkan peran Karang Taruna sebagai organisasi kepemudaan dalam pembinaan penyimpangan perilaku remaja. Pembinaan ini dilakukan melalui kegiatan positif dalam proses pewarisan nilai sosial budaya. Karang Taruna sebagai wadah pembinaan yang difokuskan pada pengarahannya pola pikir ke arah yang lebih maju (Alfiyah et al., 2019). Menurut Komisi E DPRD DKI Jakarta, Karang Taruna perlu diberdayakan untuk mencegah generasi muda terjerumus dalam praktik judi daring yang kini dianggap sebagai bencana sosial skala nasional (Antara News, 2025). Hal ini sebagaimana diatur pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 5 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat 14 tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan.

Kepala Dinas Sosial DKI Jakarta menyatakan, saat ini dana stimulan untuk pemberdayaan Karang Taruna senilai Rp500 ribu per bulan di tingkat RW, yang termasuk dalam anggaran pemberdayaan sosial sebesar Rp19 miliar dari total anggaran Dinas Sosial sebesar Rp1,6 triliun (Antara News, 2025). Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui Dinas Sosial terus memperkuat kapasitas Karang Taruna melalui pelatihan, dukungan program, dan penyediaan fasilitas seperti Balai Rakyat serta Gelanggang Remaja, hingga penyaluran dana stimulus kepada 2.116 Unit Kerja Karang Taruna yang tersebar di 264 Kelurahan (Dinas Sosial DKI Jakarta, 2025). Dukungan ini tidak hanya sebagai bentuk pengakuan atas peran strategis Karang Taruna, tetapi juga wujud harapan agar generasi muda terlibat aktif dalam menyelesaikan persoalan keremajaan seperti pengangguran, kemiskinan, gangguan mental, hingga maraknya judi daring.

Komunikasi memiliki berbagai bentuk, antara lain komunikasi publik, komunikasi kelompok kecil, komunikasi interpersonal, komunikasi nonverbal, dan komunikasi verbal. Komunikasi verbal merupakan proses penyampaian pesan secara lisan dengan tujuan menyampaikan maksud tertentu. Sebaliknya, komunikasi nonverbal terjadi antar individu tanpa menggunakan kata-kata atau ujaran sebagai media utama. Dalam hal ini, komunikasi nonverbal dipandang sebagai kebalikan dari komunikasi verbal. Komunikasi interpersonal mengacu pada proses komunikasi yang berlangsung di dalam diri individu. Komunikasi ini bersifat internal, sehingga pesan atau ekspresi yang muncul tidak dapat dipahami oleh individu lain di luar diri yang bersangkutan. Dibutuhkan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, yang bersifat transparan dan terbuka terhadap gagasan serta masukan dari seluruh karyawan. Komunikasi semacam ini berkontribusi terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan (Wijaya et al., 2022).

Hasil wawancara dengan Ketua Umum UKKT RW 009 Jati Padang (Rifqi Mahfudh) mengungkapkan bahwa komunikasi antar anggota masih belum berjalan dengan baik. Faktor utamanya adalah terdapat kesenjangan sosial serta lokasi tinggal antar anggota yang berbeda wilayah walaupun dalam satu RW, serta kurangnya tingkat inisiatif untuk proaktif dalam forum penyampaian pendapat. Permasalahan komunikasi terhambat pada perbedaan pemahaman antara penerima dan pemberi pesan, serta kurangnya antusiasme dalam menyerap informasi. Forum dan/atau rapat rutin diadakan minimal setiap bulan satu kali. Namun untuk mengatasi hambatan komunikasi, Ketua Umum turut menginisiasi forum nonformal sebagai sarana mempererat hubungan serta melatih keberanian tiap anggota dalam mengusulkan idenya.

Kerja sama tim merupakan suatu sistem kerja kelompok yang mengintegrasikan beragam keahlian untuk memperjelas tujuan yang ingin dicapai, serta didukung oleh unsur kepemimpinan dan komunikasi yang efektif guna meningkatkan kinerja melebihi pencapaian kerja individu. Mendeskripsikan kerja sama tim (*teamwork*) sebagai bentuk kerja kelompok yang tersusun secara sistematis dan dikelola secara optimal. Tim terdiri atas individu-individu dengan keahlian yang berbeda, yang dikoordinasikan agar dapat bekerja sama di bawah arahan pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu atau menyelesaikan suatu tugas secara sinergis. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan kolaborasi antara sejumlah individu yang memiliki keterampilan, talenta, pengalaman, serta latar belakang yang beragam untuk

mencapai tujuan bersama dalam pelaksanaan satu atau lebih aktivitas (Ibrahim et al., 2021).

Kerja sama tim di internal UKKT RW 009 Jati Padang menurut Ketua Umum turut menghadapi tantangan, baik segi struktur organisasi yang terbagi dalam beberapa divisi menjadi penyebab relasi antar anggota tidak selalu terbangun dengan erat. Peran Ketua Bidang sebagai pembimbing dan penyalur tugas kepada Kepala Divisi seharusnya menjadi penting dalam menjaga koordinasi organisasi serta manajemen konflik. Namun, dalam hal ini perlu dilatih kemampuan penyelesaian masalah yang tidak semua anggota miliki, sehingga sering kali muncul konflik yang kurang responsif dalam penanganannya, walaupun konflik itu masih tergolong skala kecil.

Disiplin kerja merupakan fungsi yang sangat penting dalam terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin yaitu merasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Jika tingkat kedisiplinan semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Menurut Ketua Umum UKKT RW 009 Jati Padang terkait disiplin kerja, masalah kehadiran dan komitmen anggota masih menjadi tantangan hingga saat ini. Mayoritas anggota cenderung abai dalam kehadirannya di setiap kegiatan, bahkan mereka terkadang absen tanpa memberikan penjelasan. Padahal, kurangnya kedisiplinan akan menimbulkan efek domino yang memperlambat pelaksanaan program dan penurunan semangat secara bersama-sama. Ketua Umum berusaha bersifat fleksibel namun tetap tegas, serta sedang mengonsepan sistem sanksi dan konsekuensi yang mendidik untuk anggotanya tanpa menimbulkan jarak emosional maupun kesenjangan sosial antar anggota.

Kinerja secara umum merujuk pada seluruh bentuk tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan mengacu pada standar atau tolok ukur tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama, yang semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja juga dapat dipahami sebagai keluaran atau hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan suatu fungsi atau indikator pekerjaan dalam periode waktu tertentu (Ibrahim et al., 2021).

Ketua Umum UKKT RW 009 Jati Padang menyatakan bahwa belum ada sistem penilaian maupun apresiasi formal bagi anggota, yang seharusnya dapat menjadi pemicu semangat secara kerja tim, bukan individual. Oleh karena itu, UKKT RW 009 Jati Padang turut mengevaluasi organisasi kedepannya, termasuk mengembangkan sistem apresiasi tim dan sanksi yang bersifat edukatif bagi anggota. Untuk sarana penguatan, motivasi, dan penyegaran mental dalam menyatukan kembali anggota, setiap tahun UKKT RW 009 Jati Padang melakukan kegiatan *outbound*.

## KAJIAN LITERATUR

### Komunikasi

Definisi komunikasi sebagai perpindahan dan pemahaman arti. Komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok / organisasi, yaitu: pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, serta informasi. Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Komunikasi secara informal turut mengendalikan perilaku. Komunikasi membantu dalam peningkatan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa tugasnya serta seberapa baik dalam pengerjaan, dan bagaimana akselerasi kinerja mereka. Komunikasi di dalam kelompok sebagai mekanisme dasar anggota yang menyatakan kepuasan dan frustrasi. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan pernyataan sikap dari perasaan serta pemenuhan kebutuhan sosial. Komunikasi menginformasikan keperluan individu maupun kelompok dalam pengambilan keputusan, mentransmisikan kebutuhan data guna pengidentifikasian dan mengevaluasi pilihan (Robbins & Judge, 2015).

### Kerja Sama Tim

Kelompok kerja merupakan sekelompok individu yang saling berinteraksi dengan tujuan utama untuk bertukar informasi dan mengambil keputusan yang mendukung pelaksanaan tugas masing-masing anggota dalam lingkup tanggung jawabnya. Sementara itu, tim kerja memiliki karakteristik yang lebih dinamis karena menciptakan sinergi positif melalui koordinasi yang terstruktur. Kontribusi setiap individu dalam tim saling melengkapi sehingga menghasilkan kinerja kolektif yang melebihi jumlah total kontribusi individu secara terpisah. Dengan kata lain, tim kerja merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang dibentuk atas dasar prinsip saling menguntungkan dalam interaksi antaranggota. Tim tidak hanya berfungsi dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mampu memproduksi barang, memberikan layanan, merundingkan kesepakatan, mengoordinasikan berbagai proyek, menyampaikan saran, serta mengambil keputusan secara bersama (Robbins & Judge, 2015).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku di dalamnya. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka agar mau mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara teratur dan tekun, menjalankan tugasnya secara konsisten, serta mematuhi aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang sudah ada (Sinambela, 2019).

### Kinerja

Kinerja merujuk pada pelaksanaan dan penyempurnaan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja lebih berfokus pada proses, di mana penyempurnaan dilakukan selama pelaksanaan untuk mengoptimalkan hasil yang dicapai. Pada konteks organisasi atau masyarakat, individu memberikan kontribusinya kepada kelompok, yang kemudian berkontribusi kepada organisasi atau masyarakat. Terdapat dua aspek utama yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok, yaitu: hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok, serta perbedaan antara pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana mereka dapat memimpin kelompok secara terintegrasi dan efektif (Sinambela, 2019).

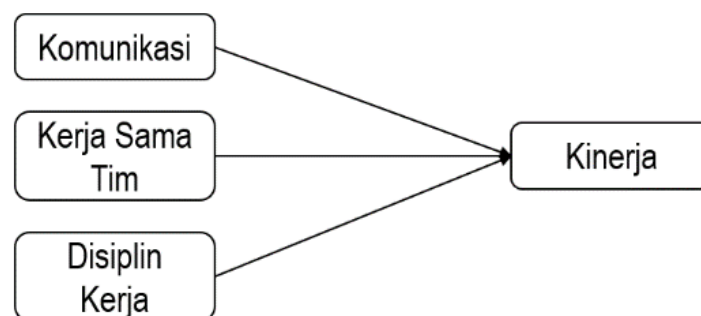
### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran menunjukkan sebab akibat antara variabel eksogen dengan endogen. Variabel eksogen terdiri dari Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Disiplin Kerja. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja. Dari hasil analisa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu serta penjabaran masing-masing variabel, maka dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**H1:** Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota

**H2:** Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja anggota

**H3:** Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota



Gambar 1. Model Kerangka Hipotesis

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada anggota Unit Kerja Karang Taruna RW 009 Jati Padang sejumlah 77 anggota sebagai sampel jenuh, menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Organisasi ini beralamat di Sekretariat RW 009 Jati Padang, RT 005 RW 009, Jati Padang, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12540. Pengumpulan data primer pada penelitian ini yaitu wawancara dengan Ketua Umum dan metode kuesioner, dengan skala likert 1-6. Analisis data penelitian menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Berikut daftar tabel operasional variabel.

**Tabel 1.**  
**Variabel dan Indikator**

| Variabel       | Indikator                                                                                                                               |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Komunikasi     | <b>KOM1:</b> Harus mampu mempercayai sesama anggotanya.                                                                                 |
|                | <b>KOM2:</b> Sesama anggota harus dapat bergaul dengan baik.                                                                            |
|                | <b>KOM3:</b> Hubungan dengan sesama anggota sudah memuaskan.                                                                            |
|                | <b>KOM4:</b> Anggota bebas untuk tidak setuju dengan keputusan organisasi.                                                              |
|                | <b>KOM5:</b> Anggota dapat memberitahu pengurus apabila terdapat kegagalan.                                                             |
|                | <b>KOM6:</b> Pengurus organisasi mengapresiasi setiap kinerja anggota.<br>(Marjohan, 2022)                                              |
| Kerja Sama Tim | <b>KST1:</b> Setiap anggota bertanggung jawab bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan.                                               |
|                | <b>KST2:</b> Setiap anggota saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran.                                                            |
|                | <b>KST3:</b> Setiap anggota sudah mengerahkan kemampuan yang maksimal.                                                                  |
|                | <b>KST4:</b> Kejujuran antar anggota sudah saling terjalin dalam organisasi.                                                            |
|                | <b>KST5:</b> Pengurus mempercayai anggotanya dengan memberikan tugas sesuai bidang.                                                     |
|                | <b>KST6:</b> Setiap anggota memiliki rasa integritas (bersikap sebenarnya / truthfulness) dalam melakukan pekerjaan.                    |
|                | <b>KST7:</b> Setiap anggota memiliki rasa saling ketergantungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja.                          |
|                | <b>KST8:</b> Setiap anggota memiliki rasa komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.<br>(Ibrahim et al., 2021) |
| Disiplin Kerja | <b>DK1:</b> Harus selalu berkomitmen sesuai waktu yang telah disepakati dalam kegiatan.                                                 |
|                | <b>DK2:</b> Harus selalu berhati-hati dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan.                                                         |
|                | <b>DK3:</b> Harus selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.                                                        |
|                | <b>DK4:</b> Harus selalu menaati dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.                                         |
|                | <b>DK5:</b> Harus selalu memperhatikan etika saya dalam berorganisasi.<br>(Kusumasari & Bagasworo, 2021)                                |
| Kinerja        | <b>KIN1:</b> Harus mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target organisasi.                                     |
|                | <b>KIN2:</b> Harus mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.                                                                            |
|                | <b>KIN3:</b> Harus selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi.                                       |
|                | <b>KIN4:</b> Hasil kerja harus memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan output yang diharapkan organisasi.                         |
|                | <b>KIN5:</b> Harus mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi.<br>(Setyawan & Bagasworo, 2020)                        |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Obyek penelitian merupakan anggota Unit Kerja Karang Taruna RW 009 Jati Padang dengan masing-masing kategori dijelaskan pada tabel berikut ini.

**Tabel 2.**  
**Profil Responden**

| Kategori      | Item      | %     |
|---------------|-----------|-------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 48,1% |
|               | Perempuan | 51,9% |
| Pendidikan    | SMP       | 19,4% |
|               | SMA       | 76,6% |
|               | Sarjana   | 4%    |
| Usia          | 14-20     | 75,3% |
|               | 21-25     | 16,9% |
|               | 26-30     | 7,8%  |
| Kesibukan     | Sekolah   | 42,9% |
|               | Kuliah    | 13%   |
|               | Wirausaha | 3,9%  |

|                    |       |
|--------------------|-------|
| Bekerja            | 24,7% |
| Tidak berkesibukan | 15,5% |

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas anggota berjenis kelamin perempuan. Kemudian, pendidikan terakhir dan/atau sedang ditempuh mayoritas pada tingkat SMA. Kemudian, rentang usia mayoritas anggota pada 14-20 tahun. Serta, mayoritas anggota memiliki kesibukan bersekolah.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara nilai indikator dan nilai konstruk. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan bahwa indikator konstruk berubah ketika indikator lain dari konstruk yang sama berubah. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Haryono, 2017) yaitu suatu korelasi memenuhi validitas konvergen jika nilai muatannya  $>0,7$ . Nilai Loading Factor harus  $>0,7$ . Pada tabel 3 di bawah ini, menunjukkan seluruh indikator dalam kuesioner memberi pernyataan yang memenuhi nilai yang telah disyaratkan (*valid*).

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas**

| Variabel       | Indikator | Pre Test       |       | Full Test      |       |
|----------------|-----------|----------------|-------|----------------|-------|
|                |           | Loading Factor | AVE   | Loading Factor | AVE   |
| Komunikasi     | KOM 1     | 0,792          | 0,690 | 0,804          | 0,706 |
|                | KOM 2     | 0,814          |       | 0,837          |       |
|                | KOM 3     | 0,904          |       | 0,900          |       |
|                | KOM 4     | 0,782          |       | 0,845          |       |
|                | KOM 5     | 0,866          |       | 0,852          |       |
|                | KOM 6     | 0,820          |       | 0,798          |       |
| Kerja Sama Tim | KST 1     | 0,840          | 0,713 | 0,797          | 0,696 |
|                | KST 2     | 0,861          |       | 0,795          |       |
|                | KST 3     | 0,911          |       | 0,894          |       |
|                | KST 4     | 0,887          |       | 0,869          |       |
|                | KST 5     | 0,819          |       | 0,755          |       |
|                | KST 6     | 0,783          |       | 0,825          |       |
|                | KST 7     | 0,731          |       | 0,787          |       |
|                | KST 8     | 0,907          |       | 0,936          |       |
| Disiplin Kerja | DK 1      | 0,930          | 0,879 | 0,939          | 0,908 |
|                | DK 2      | 0,970          |       | 0,969          |       |
|                | DK 3      | 0,942          |       | 0,952          |       |
|                | DK 4      | 0,920          |       | 0,949          |       |
|                | DK 5      | 0,924          |       | 0,956          |       |
| Kinerja        | KIN 1     | 0,904          | 0,764 | 0,789          | 0,698 |
|                | KIN 2     | 0,852          |       | 0,839          |       |
|                | KIN 3     | 0,901          |       | 0,885          |       |
|                | KIN 4     | 0,872          |       | 0,851          |       |
|                | KIN 5     | 0,838          |       | 0,809          |       |

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas pada penelitian *Pre-Test* dilakukan dengan mengumpulkan 38 responden yang sudah ada, kemudian hasil *Outer Model* yaitu *Cronbach's  $\alpha$*  dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* mengukur *Internal Consistency* dan nilainya harus  $>0,7$ . Nilai *Cronbach's  $\alpha$*  harus  $>0,7$  (Haryono, 2017). Pada tabel 4 menunjukkan hasil keseluruhan *Cronbach's  $\alpha$*  dan *Composite Reliability* yaitu nilainya  $>0,7$ . Dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini dapat dinyatakan *valid*.

**Tabel 4.**  
**Uji Reliabilitas**

| Variabel       | Pre Test            |                       | Full Test           |                       |
|----------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|
|                | Cronbach's $\alpha$ | Composite Reliability | Cronbach's $\alpha$ | Composite Reliability |
| Komunikasi     | 0,966               | 0,970                 | 0,917               | 0,927                 |
| Kerja Sama Tim | 0,922               | 0,925                 | 0,937               | 0,950                 |
| Disiplin Kerja | 0,910               | 0,920                 | 0,975               | 0,985                 |
| Kinerja        | 0,942               | 0,950                 | 0,891               | 0,897                 |

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

### Uji Model Struktural

Uji *inner model* dengan melihat  $R^2$  untuk setiap variabel laten dependen. Nilai  $R^2$  yang berubah dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen apakah memiliki pengaruh substantif.  $R^2$  berguna untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

| R-square - Overview |          |                 |
|---------------------|----------|-----------------|
|                     | R-square | R-square adj... |
| KIN                 | 0.731    | 0.720           |

**Gambar 2.  $R^2$  Overview**

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Pada gambar 2 di atas, menunjukkan nilai  $R^2$  Kinerja sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 73,1%. Sedangkan, 26,9% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Signifikan parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna terkait pengaruh antara masing-masing variabel pada penelitian. Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *Output Path Coefficient* tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5.**  
**Uji Hipotesis**

|         | OS     | P-Val |      | Kesimpulan                          |
|---------|--------|-------|------|-------------------------------------|
| KOM→KIN | -0,369 | 0,019 | Sig. | H <sub>1</sub> tidak dapat ditolak. |
| KST→KIN | 0,904  | 0,000 | Sig. | H <sub>2</sub> tidak dapat ditolak. |
| DK→KIN  | 0,327  | 0,001 | Sig. | H <sub>3</sub> tidak dapat ditolak. |

Berdasarkan hasil penelitian tabel 5 dengan mengurutkan nilai mutlak dari *Original Sample*, menunjukkan hipotesis yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Kerja Sama Tim dengan Kinerja adalah signifikan dengan nilai *P-Values*  $0,000 < 0,05$  dengan nilai *Original Sample* 0,904, maka arah Kerja Sama Tim terhadap Kinerja adalah positif. Artinya, Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja.
2. Hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja adalah signifikan dengan nilai *P-Values*  $0,019 < 0,05$  dengan nilai *Original Sample* -0,369, maka arah Komunikasi terhadap Kinerja adalah negatif. Artinya, Komunikasi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan negatif terhadap Kinerja.
3. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja adalah signifikan dengan nilai *P-Values*  $0,001 < 0,05$  dengan nilai *Original Sample* 0,327, maka arah Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah positif. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja anggota Unit Kerja Karang Taruna RW 009 Jati Padang. Hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa hipotesis memiliki pengaruh positif dan negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

### Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Pengurus perlu mengidentifikasi penyebab rendahnya integritas dan mengambil langkah penguatan nilai kejujuran dalam berorganisasi.
2. Pengurus perlu mengevaluasi faktor penghambat anggota dalam berkontribusi secara maksimal, merancang strategi yang mendorong peningkatan kinerja, menyediakan pelatihan yang mengembangkan kemampuan anggota.
3. Perlunya pengurus mengevaluasi faktor rendahnya komitmen, serta merancang program kegiatan yang berfokus peningkatan motivasi dan ketertarikan anggota terhadap visi misi organisasi.
4. Perlunya peningkatan kolaborasi dan kerja tim dalam organisasi, menciptakan lingkungan yang mendorong kerja sama yang lebih erat, penekanan pentingnya kerja tim dan ketergantungan dalam mencapai tujuan bersama.
5. Pengurus perlu perhatian lebih terhadap peningkatan hubungan antar anggota tim, dan mengimplementasikan program yang dapat meningkatkan komunikasi.
6. Pengurus perlu menciptakan lingkungan yang lebih terbuka, merasa aman dan didorong untuk berpendapat demi peningkatan kualitas keputusan yang diambil serta menciptakan rasa saling menghargai.
7. Pengurus perlu fokus pada pengembangan program yang meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi antar anggota, sehingga anggota dapat merasa lebih aman dan nyaman berorganisasi.
8. Pengurus perlu mempertimbangkan inisiatif yang dapat memperkuat hubungan antar anggota yang dirancang untuk membangun dan memperbaiki dinamika komunikasi sesama.
9. Pengurus perlu intervensi untuk peningkatan kesadaran akan pentingnya komitmen waktu, guna minimalis potensi keterlambatan dan memastikan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

#### Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yaitu sample jenuh yang digunakan pada penelitian ini hanya difokuskan pada anggota tetap Unit Kerja Karang Taruna RW 009 Jati Padang periode 2023 – 2026.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, R., Prajanti, S. D.W., Alimi, M. Y. 2019. *The Role of Karang Taruna in Overcoming Adolescent Behavioral Deviations in Globalization Era*. Journal of Educational Social Studies UNNES, 8(2), 148-155.
- Antara. 2024. *HCC: 34 Persen Pelajar SMA Jakarta Punya Indikasi Masalah Mental*. <https://www.antaraneews.com/berita/4534778/hcc-34-persen-pelajar-sma-jakarta-punya-indikasi-masalah-mental>
- Antara. 2024. *Judi Online dan Kedaruratan Sosial Ekonomi Bangsa*. <https://www.antaraneews.com/berita/4469521/judi-online-dan-kedaruratan-sosial-ekonomi-bangsa>
- Antara. 2025. *Legislator Minta Dana Operasional Karang Taruna Naik Dua Kali Lipat*. <https://m.antaraneews.com/amp/berita/4723129/legislator-minta-dana-operasional-karang-taruna-naik-dua-kali-lipat>
- Detik. 2024. *PPATK Temukan Peningkatan 300% Anak Indonesia Terpapar Judi Online, Terbanyak di Jakbar*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7630768/ppatk-temukan-peningkatan-300-anak-indonesia-terpapar-judi-online-terbanyak-di-jakbar>
- Detik. 2024. *Data Memilukan Judi Online di Jakarta: Ribuan Anak, Transaksi Miliaran*. <https://news.detik.com/berita/d-7635415/data-memilukan-judi-online-di-jakarta-ribuan-anak-transaksi-miliaran>
- Detik. 2025. *Mengurai Kompleksitas Fenomena Judi Online*. <https://news.detik.com/kolom/d-7815872/mengurai-kompleksitas-fenomena-judi-online>
- Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta. 2025. *Dinsos DKI Perkuat Pilar Sosial Melalui Ragam Pelatihan*. <https://dinsos.jakarta.go.id/berita/dinsos-dki-perkuat-pilar-sosial-melalui-ragam-pelatihan>
- Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta. 2025. *Dorong Kegiatan Kepemudaan, Gubernur Pramono Luncurkan Aktivasi Balai Rakyat untuk Kegiatan Karang Taruna*. <https://dinsos.jakarta.go.id/berita/dorong-kegiatan-kepemudaan-gubernur-pramono>

- luncurkan-aktivasi-balai-rakyat-untuk-kegiatan-karang-taruna
- Ghozali, I. 2013. *Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi dengan Program AMOS 21.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. 2017. *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Ibrahim, F.E., Djuhartono, T., Sodik, N. 2021. *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo*. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 2(1), 316-325.
- Kementerian Dalam Negeri. 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2007 Tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan*. Jakarta.
- Kusumasari, M.C., Bagasworo, W. 2021. *The Effect of Employee Performance Improvement Based on the Influence of Leadership on Organizational Culture and Work Motivation through Work Discipline (Studies on Employees of PT. X Branch of ABC Airport)*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 7(2), 47-55.
- Marjohan. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Partisipasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen untuk Perubahan (Studi pada Dosen dan Pegawai Akademi Maritim Sapta Samudra Padang)*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic (Jurnal JIPS), 6(1), 70-80.
- Pranitasari, D. dan Khotimah, K. 2021. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 18(1), 22-38.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior (16<sup>th</sup> edition)*. (Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, A., Bagasworo, W. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, serta Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan)*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 6(1), 31-37.
- Sinambela, L.P., dan Sinambela, S. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, I.A., Shahirah, R.A., dan Yuliana, M.E. 2022. *Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2(3), 393-402.

