

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

# Academia Open

Vol 9 No 1 (2024): June

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.7778 . Article type: (Business and Economics)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

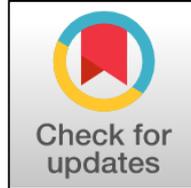
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Boosting Employee Performance through Communication,  
Teamwork, and Discipline in Indonesia**

*Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komunikasi, Kerja Sama Tim,  
dan Disiplin di Indonesia*

**Aulia Riza Ainun Nur Rohmah, 192010200203@mhs.umsida.ac.id, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Kumara Adji Kusuma, kumaraadjikusuma@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**Abstract**

This study examines the impact of brand ambassador, product quality, and price on consumer buying interest in Lemonilo noodles among Sidoarjo residents. Using a quantitative approach with 96 purposively sampled respondents, data was collected via Likert scale questionnaires and analyzed with SPSS 26. The findings reveal that all three factors significantly influence buying interest. Employing NCT Dream as a brand ambassador effectively attracts consumers, the product quality meets expectations, and the pricing is appropriate for the market. PT Lemonilo should maintain these strategies while exploring additional promotional activities to expand their market reach.

**Highlights:**

1. Effective communication fosters a harmonious and organized work environment.
2. Strong teamwork significantly enhances employee performance and outcomes.
3. Work discipline ensures efficient and effective work processes.

**Keywords:** Communication, Teamwork, Work Discipline, Employee Performance, PT. Zeger Indonesia

Published date: 2024-06-04 00:00:00

## Pendahuluan

Di era industri sekarang, banyak perusahaan yang bersaing secara ketat. Dalam perkembangan suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dan berkualitas. Untuk itu, dalam menjalankan perusahaan, perlu mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia agar tercapainya kinerja karyawan optimal dan terbaik. Kinerja yang unggul adalah kinerja secara optimal sesuai standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi[1] Meningkatkan kinerja pada karyawan memberikan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Oleh karena itu, hasil kerja karyawan menjadi hal utama dalam suatu perusahaan[2]. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan mampu bersaing dan mencapai tujuan perusahaan[3].

faktor meningkatnya kinerja pada karyawan adalah dengan komunikasi. Komunikasi yang baik mampu menciptakan kerjasama antar karyawan atau atasan. Sehingga kinerja yang dihasilkan dapat membantu dan menunjang kinerja setiap karyawan. Tanpa komunikasi, semua pekerjaan yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan baik[4]. Komunikasi yang baik juga akan membuat karyawan lebih menjaga kekompakan antar karyawan lain dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan[3]. Efektivitas komunikasi bisa di nilai dari kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Faktor utama meningkatnya kinerja pada suatu organisasi adalah memiliki karyawan yang berkualitas tinggi yang berkerja secara optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki koordinasi yang baik antar seluruh karyawan dalam suatu organisasi melalui komunikasi dan kerjasama yang efektif antar tim[5].

Teamwork juga salah satu faktor penting untuk meningkatkan kerja dalam perusahaan, sektor swasta atau pemerintah secara efektif dan efisien [6]. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antar departemen atau antar karyawan, maka perusahaan tidak berjalan secara maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai [7]. Dalam hal ini kerjasama tim sangat penting dan akan lebih mudah untuk meningkatkan kualitas dengan bantuan banyak individu[8]. Oleh karena itu, kerjasama tim perlu dipraktikkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan[9].

faktor lain yang terpenting adalah Disiplin Kerja, karena keberhasilan suatu organisasi diukur dari tingkat kedisiplinan karyawan. sebab itu, Karyawan harus mematuhi standar yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan[10]. Disiplin kerja harus ditanamkan pada setiap karyawan, karena termasuk tanggung jawab moral karyawan dalam melaksanakan tugasnya[11] Semakin disiplin karyawan, semakin tinggi efisien dalam berkerja dan sebaliknya. Karyawan yang antusias dalam bekerja memiliki sikap seperti loyalitas, keceriaan, kebanggaan, kerjasama, dan kepatuhan terhadap kewajiban perusahaan[12].

Perusahaan Zeger Indonesia adalah perusahaan F&B dengan konsep franchise dan Multi Brand Grab & Go menyajikan berbagai macam minuman dan makanan terbaru untuk semua kalangan. Sebagai perusahaan makanan dan minuman, sangat penting untuk berkomunikasi, bekerja sebagai tim dan mendisiplinkan diri secara efektif dan efisien dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi, terdapat tanda menurunnya kinerja karyawan pada salah satu kedisiplinan karyawan. disiplin kerja pada perusahaan zeger indonesia sangat kurang seperti kurang taatnya pada peraturan perusahaan. Absensi kehadiran yang masih belum maksimal. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya suatu perusahaan. Untuk itu dengan adanya kemauan memperbaiki kesalahan pada suatu perusahaan yang lebih baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya komunikasi antara karyawan atau atasan, kerjasama tim dan disiplin kerja yang baik pada karyawan Zeger Indonesia, memberikan kualitas dan kuantitas yang baik, serta membangun loyalitas perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan guna mengetahui komunikasi, teamwork dan disiplin kerja memiliki efek positif atau negatif. Pada penelitian [13] komunikasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian [14] menyatakan bahwa Komunikasi tidak relevan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian[6] hasil menunjukkan teamwork berpengaruh positif dan relevan terhadap kinerja Karyawan dimana semakin bagus kerjasama tim di jalankan, semakin bagus juga kinerja karyawan. sedangkan pada penelitian[15] Variabel Teamwork menunjukkan hasil ketidakkonsistenan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. Selain itu penelitian[12] menyimpulkan hasil disiplin kerja positif dan relevan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian[16] Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Berdasarkan kesenjangan gap evidence gap, Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai ketidakkonsistensi hasil penelitian di atas. *Evidence gap* merupakan penelitian yang berfokus pada kesenjangan bukti penelitian. ketika penelitian terbaru bertentangan dengan kesimpulan yang diterima secara umum atau bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian itu. Adanya perbedaan antara signifikan dan tidak signifikan. Sebagai bentuk respon pemecahan masalah, permasalahan ini layak untuk diteliti yaitu terutama tentang pengaruh dari komunikasi, teamwork dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada perusahaan zeger indonesia, maka dari itu perusahaan dapat mengantisipasi masalah yang muncul dan mempersiapkan perubahan untuk memperbaikinya supaya lebih efisien dan efektif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui komunikasi, teamwork serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

**Rumusan Masalah** : Apakah komunikasi, teamwork serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan zeger indonesia?

**Pertanyaan Penelitian** : Apakah pengaruh komunikasi, teamwork dan disiplin kerja terhadap karyawan pada

perusahaan zeger indonesia berjalan baik ?

**Kategori SDGs** : Penelitian ini sesuai dengan Kategori SDGs 9 Membangun Infrastruktur yang tangguh, Meningkatkan Industri Inklusif dan Berkelanjutan, serta Mendorong Inovasi.

## Literature Review

### Komunikasi

Komunikasi yaitu untuk mengekspresikan dan mendukung diri dan menjalin intraksi sosial dengan orang-orang di sekitarnya dan mempengaruhi orang lain untuk berpikir, merasa atau bertindak seperti yang diharapkan[17]. Komunikasi merupakan penyampaian informasi pada seseorang dengan secara langsung atau dengan prantara[18]. Komunikasi juga merupakan cara berinteraksi antar orang secara langsung atau tidak langsung dengan bertukar makna, gagasan, perasaan. proses komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan dimaksudkan untuk menjaga kelancaran kerjasama antara berbagai pihak yang berkepentingan. Sebagai makhluk sosial, manusia akan selalu ingin berbicara, bertukar pikiran, mengirim dan menerima informasi, berbagi pengalaman, bekerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, dan lain sebagainya[19]. pada penelitian[20] terdapat empat indikator komunikasi, yaitu:

#### 1) Pemahaman

Adanya komunikasi yang baik dan lancar mempermudah seseorang menerima dan memahami apa yang di sampaikan.

#### 2) Kesenangan

Dalam berintraksi tingkat kesenangan komunikasi berhubungan dengan perasaan seseorang dengan suasana yang rileks dan menyenangkan dapat timbul kesan yang menarik.

#### 3) Pengaruh terhadap sikap

Dianggap efektif ketika dapat mempengaruhi sikap dan melakukan sesuatu untuk memastikan bahwa orang lain memahami apa yang disampaikan dan setuju dengan yang di sampaikan.

#### 4) Hubungan yang Baik

Dalam komunikasi membutuhkan lingkungan terpercaya. Sering terjadi kegagalan pada suatu komunikasi dan menyebabkan putusya hubungan karena kesalahpahaman.

Komunikasi dengan baik dapat menciptakan intraksi antara karyawan atau atasan dan terhindarnya kesalahfahaman antar karyawan atau atasan saat bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mendorong dan mendukung kinerja setiap individu karyawan. hal tersebut di buktikan melalui penelitian terdahulu Pada penelitian [13] komunikasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian [14] menyimpulkan bahwa Komunikasi tidak relevan terhadap Kinerja Karyawan.

### Teamwork

Teamwork adalah sekumpulan orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, dengan harapan hasil kerjasama tim akan memberikan manfaat yang lebih besar daripada bekerja sendiri[21]. Teamwork merupakan upaya mempersatukan antar karyawan dengan karyawan lain dalam menjalankan tugasnya guna tercapainya tujuan perusahaan dengan hasil terbaik[22]. Indikator teamwork yang digunakan menurut pada penelitian[23] yaitu :

#### 1) Tanggung jawab bersama

dengan diberikan tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik untuk menyelesaikan tugas bersama - sama.

#### 2) Saling berkontribusi

saling kerjasama melalui tenaga dan semangat guna menciptakan kerja sama antar tim.

#### 3) Memksimalkan kemampuan

yaitu ketika kemampuan setiap anggota tim di maksimalkan, maka kerja sama akan lebih berkualitas.

Teamwork sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika seorang karyawan mampu berkerjasama dengan tim secara baik maka pekerjaan cepat terselesaikan sesuai target dan kualitas kinerja semakin meningkat. Hal tersebut di buktikan melalui penelitian terdahulu pada penelitian [9] [6] hasil menunjukkan teamwork berpengaruh positif

dan relevan terhadap kinerja Karyawan dimana semakin bagus kerjasama tim di jalankan, semakin bagus juga kinerja karyawan. sedangkan pada penelitian [15] Variabel Teamwork menunjukkan hasil ketidakkonsistenan terhadap kinerja karyawan.

## Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah menghormati aturan dan peraturan Kebijakan perusahaan yang ada di antara karyawan dan secara sukarela mematuhi aturan dan peraturan perusahaan[24] Disiplin kerja merupakan suatu tindakan terhadap aturan organisasi dalam perusahaan guna tingkatan kesadaran dan kemauan untuk menghindari kelalaian, kekeliruan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terjadi sesuai fenomena dalam perusahaan, dimana masih ada karyawan yang belum patuh akan aturan perusahaan[25]. indikator yang di gunakan dalam Penelitian [26] indikator disiplin kerja karyawan adalah:

1) Patuh dengan aturan perusahaan

Dalam perusahaan wajib mematuhi peraturan yang berlaku agar berjalan secara produktif

2) Penggunaan waktu yang efektif

waktu kerja yang disediakan perusahaan dapat di gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan

3) Tanggung jawab pada tugas

Kewajiban setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. sehingga memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Tingkat kehadiran

semakin banyak kehadiran karyawan maka semakin disiplin pegawai tersebut dalam bekerja.

Disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan, Semakin disiplin karyawan, semakin tinggi efisien dalam bekerja dan sebaliknya sehingga proses produksi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut di buktikan melalui penelitian terdahulu pada penelitian [12] menyimpulkan hasil disiplin kerja positif dan relevan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian [16] Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian keberhasilan oleh seseorang (individu) atau organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu [27]. Kinerja adalah hasil kerja dengan tanggung jawab yang dibebankan yang sesuai kualitas dan kuantitas dalam perusahaan [11]. Menurut penelitian [28] beberapa indikator pengukuran kinerja kerja karyawan yaitu :

1) Kualitas

hasil suatu kegiatan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Kuantitas

Sesuatu yang dapat di ukur, jumlah hasil dalam satuan dari tugas yang di selesaikan.

3) Tepat waktu

suatu kegiatan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas yang lain

4) Efektifitas

Memaksimalkan organisasi bertujuan meningkatkan pendapatan setiap divisi dalam pemanfaatan sumber daya.

5) Komitmen Organisasi

Terlibatnya karyawan pada organisasi serta tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

## Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif ini merupakan teknik pengumpulan, mengolah, menyederhanaan, menyajikan dan menganalisis data untuk mendapatkan gambaran

tentang suatu peristiwa [2]. jenis teknik metode *sampling jenuh*, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. pengumpulan data bersumber dari data primer merupakan data yang di kumpulkan peneliti dan juga data sekunder yang berasal dari data orang lain. Data yang di gunakan adalah data primer dan pengumpulan data tersebut dengan wawancara, kuesioner dan observasi. Data sekunder berasal dari jurnal terdahulu yang terkait dengan variabel yang akan dilakukan pada karyawan PT. Zeger Indonesia, Sidoarjo [12]. Skala penyusunan kuesioner adalah skala Likert 1- 5 poin. Setiap pernyataan mendapatkan 5 alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

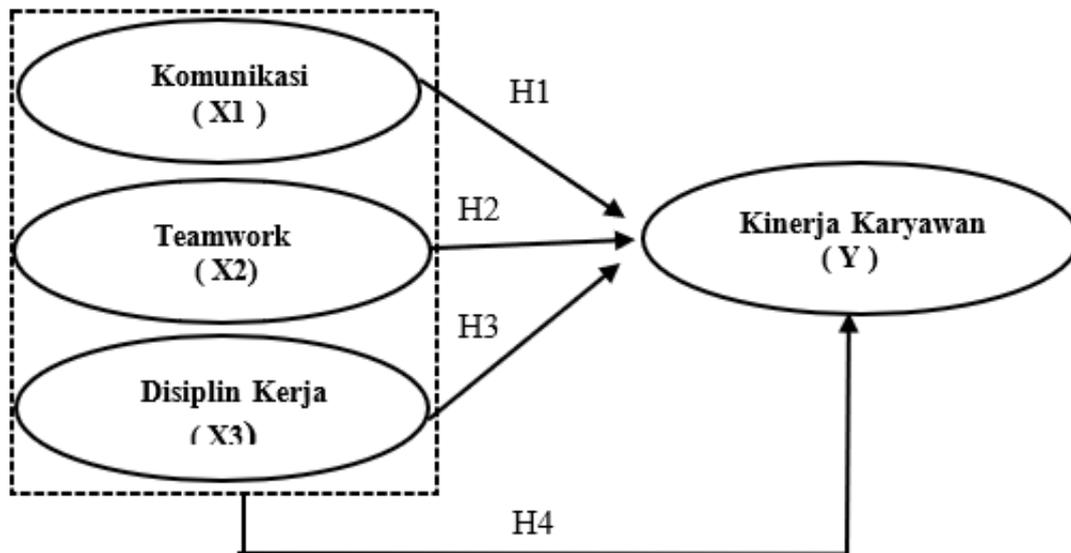
## Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dipenelitian ini menggunakan seluruh karyawan Perusahaan Zeger Indonesia Sidoarjo. penelitian ini ditemui subyek sebesar 100 orang, sehingga peneliti menggunakan seluruh subjek dalam sampel penelitian[18]

## Teknik Analisis Data

Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen lebih dari satu terhadap variabel dependen. Pengujian data yang di lakukan ialah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, uji hipotesis koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Pengolahan data menggunakan software *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24 untuk windows.

## Kerangka Konseptual



**Figure 1.** *Kerangka komseptual*

Berdasarkan krangka konseptual hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Komunikasi di duga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan

H2 : Teamwork di duga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin Kerja di duga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan

H4 :Komunikasi, Teamwork dan Disiplin Kerja bersamaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## Definisi Oprasional

### 1. Komunikasi ( X1 )

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi yang disampaikan melalui orang lebih dari satu baik secara langsung atau melalui media, melalui komunikasi hubungan anatar karyawan dapat menjadi baik dan informasi yang di sampaikan terhindar dari kesalahfahaman [18]. Indikator yang di gunakan :

- 1) Memahami : mengerti yang di sampaikan dengan baik
- 2) Hubungan baik : dengan berkomunikasi menciptakan hubungan baik dan terhindarnya kesalahpahaman.
- 3) Pengaruh pada sikap : berkomunikasi dapat mempengaruhi sikap karyawan agar menjadi lebih baik dan memberikan yang terbaik

## 2. Teamwork (X2)

Teamwork adalah suatu kerjasama yang memiliki kekompakan yang saling melengkapi dan berkomitmem mencapai tujuan bersama secara optimal [29]. Indikator yang di gunakan :

- 1) Tanggung jawab bersama : menyelesaikan tugas yang di berikan bersama
- 2) Saling kontribusi : dalam bekerja saling membantu antar karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal dari masing- masing anggota dapat mempercepat pekerjaan.

## 3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah patuh terhadap aturan dan instruksi untuk menjaga proses produksi yang baik. Produk berkualitas di perusahaan tergantung pada kedisiplinan kerja, dengan disiplin proses produksi yang lebih efektif dan efisien[30]. Inidkator yang di gunakan adalah :

- 1) Taat pada peraturan : menaati peraturan yang ada dalam perusahaan
- 2) Tanggung jawab : sebagaimana karyawan bertanggung jawab atas kerja yang di bebaskan
- 3) Kehadiran : tingkat kehadiran karyawan melalui absensi pekerjaan yang di ditetapkan perusahaan

## 4. Kinerja (Y)

Kinerja yaitu kemampuan dan keterampilan serta hasil kerja karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan[31].

- 1) Kualitas : Hasil pekerjaan yang dilakukan hampir memenuhi tujuan pekerjaan yang di harapkan.
- 2) Kuantitas : banyaknya kegiatan di lakukan oleh karyawan
- 3) Efektivitas : mengoptimalkan waktu dan sumber daya secara maksimal untuk mencapai tujuan.
- 4) Ketepatan waktu : suatu kegiatan dilakukan pada waktu yang di inginkan.

# Hasil dan Pembahasan

## A. Hasil

### a. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan tanggapan responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, jawaban responden dideskripsikan dalam bentuk mean dan nilai standar deviasi. Mean adalah rata-rata dari seluruh responden, sedangkan standar deviasi adalah variasi jawaban responden.[32]

N	Minimum	Maxsimum	Mean	Std. Deviation
Jenis kelamin	100	1	2	1,48
Usia	100	1	3	2,01
Valid N (listwise)	100			

**Table 1.** Uji Statistik Deskriptif PT.Zeger Indonesia

Hasil analisis deskriptif menunjukkan terdapat 100 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin memiliki nilai mean sebesar 1.48 dan standar deviasi 0.502 dengan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 52% dan 48% merupakan responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 2.01 dan standar deviasi sebesar 0.389 dengan persentase responden sebesar 7% yang berusia kisaran 17-21 tahun, 85% berusia 22-26 tahun, dan 8% berusia 27-31 tahun.

Uji validitas ditentukan dengan rumus  $df = (n-2)$ , sehingga pada penelitian ini  $df = 100-2 = 98$ . Maka rtabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.1966. Jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih kecil dari Rtabel (0.1966) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih besar dari Rtabel (0.1966) maka dinyatakan valid[6].

## b. Uji Validitas

Uji validitas ditentukan dengan rumus  $df = (n-2)$ , sehingga pada penelitian ini  $df = 100-2 = 98$ . Maka rtabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.1966. Jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih kecil dari Rtabel (0.1966) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih besar dari Rtabel (0.1966) maka dinyatakan valid[6].

Variabel	Indikator	R_hitung	R_tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0.759		Valid
	X1.2	0.822		Valid
	X1.3	0.740		Valid
	X1.4	0.754		Valid
	X1.5	0.744		Valid
	X1.6	0.745		Valid
Teamwork (X2)	X2.1	0.781		Valid
	X2.2	0.825		Valid
	X2.3	0.828		Valid
	X2.4	0.737		Valid
	X2.5	0.739		Valid
	X2.6	0.778		Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.788	0.1966	Valid
	X3.2	0.761		Valid
	X3.3	0.787		Valid
	X3.4	0.787		Valid
	X3.5	0.763		Valid
	X3.6	0.784		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.838		Valid
	Y2	0.851		Valid
	Y3	0.819		Valid
	Y4	0.841		Valid
	Y5	0.838		Valid
	Y6	0.851		Valid
	Y7	0.819		Valid
	Y8	0.777		Valid

**Table 2.** Uji validitas

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

## c Uji reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan

Komunikasi (X1)	0.939	0.60
Teamwork (X2)	0.941	0.60
Disiplin Kerja (X3)	0.943	0.60
Kinerja Karyawan (Y)	0.946	0.60

**Table 3.** uji reliabilitas

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel Komunikasi 0.939, Teamwork 0.941, Disiplin Kerja 0.943, dan Kinerja Karyawan 0.946. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

One - Sample Kolmogorov- Sminov Test		
Unstandardized Residual		
		Residual
N	100	100
	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.25771048
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.048
	Negative	-.047
Test Statistic	.048	.048
Asymp. Sig. (2-tailed)	.	.
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. this a lower bound of the true significance		

**Table 4.** Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini :

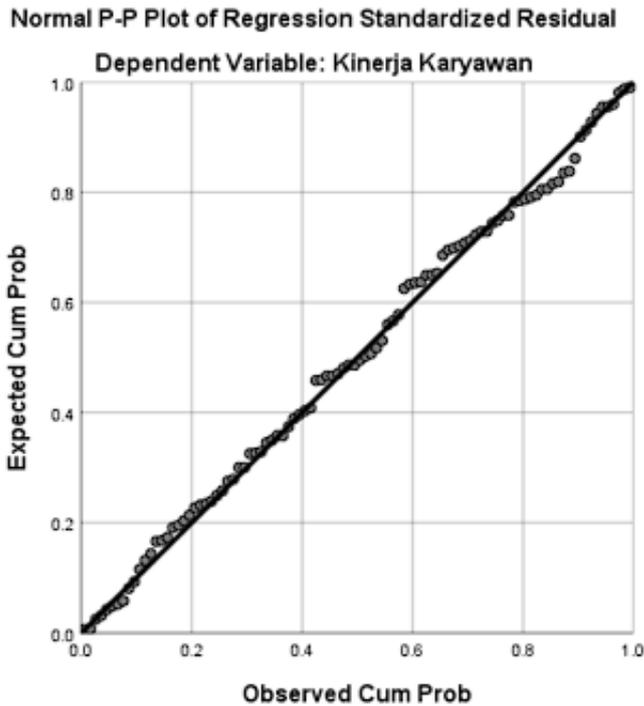


Figure 2. Normalitas probability plot

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arag garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**e. Uji Linieritas**

Uji lineritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for liniarity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (<0.05).

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X3*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Table 5. uji Linierittas

menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 (0.000 < 0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

**f. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflanction factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Colloniaerity Statistics	
Model	Tolerance
Komunikasi ( X1)	0,221
Teamwork ( X2)	0,253

Disiplin Kerja (X3)	0,358
---------------------	-------

Table 6. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel komunikasi memiliki nilai VIF sebesar 4.534 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.221 (>0.10). teamwork memiliki nilai VIF yaitu 3.954 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.253 (>0.10). Variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.793 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.358 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

**g. Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik

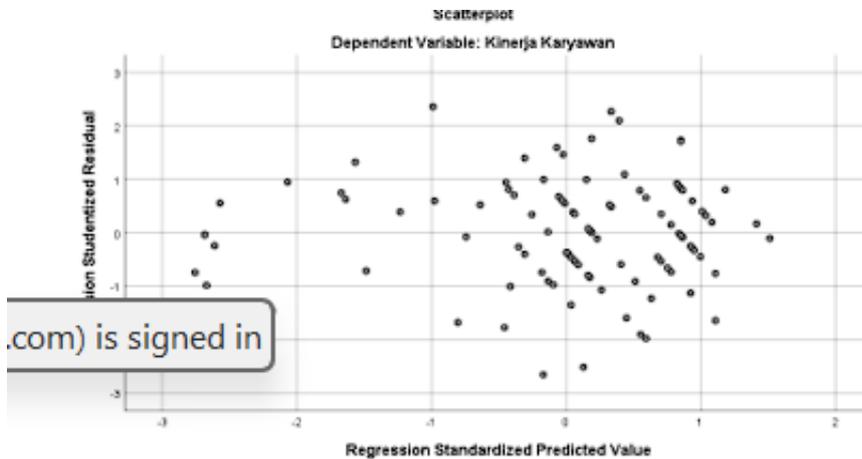


Figure 3. Hasil uji heteriskedastisitas

yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**h. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai durbin watson (DW) dengan ketentuan jika nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian terletak diantara -2 dan +2 dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,940a	0,884	0,880	2.293		1.867

Table 7. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.867 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi

**i. Uji regresi linier berganda**

Unstandardized coefficients	Standatdized Coefficients

Model	B	Std. Error	Beta	T
(constant)	1.250	1.160	1.078	0,284
Komunikasi ( X1)	0.453	0,105	0,320	4.320
Teamwork (X2)	0,538	0,087	0,429	6.202
Disiplin Kerja (X3)	0,309	0,070	0,258	4.437

**Table 8.** Hasil uji regresi linier berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan dari variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 1.250 + 0.453 X_1 + 0.538 X_2 + 0.309 X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 1.250 + 0.453 X_1 + 0.538 X_2 + 0.309 X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

**a. Konstanta (a)**

Nilai konstanta positif sebesar 1.250. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti komunikasi, teamwork dan disiplin kerja nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 1.250.

**b. Komunikasi**

Nilai koefisien antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.453. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika variabel komunikasi meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.453.

**c. Teamwork**

Nilai koefisien antara variabel teamwork dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.538. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika variabel teamwork meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.538.

**d. Disiplin kerja**

Nilai koefisien antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.309. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.309.

**j. Uji hipotesis persial (T)**

Unstandardized coefficients		Standatdized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T

(constant)	1.250	1.160	1.078	0,284
Komunikasi ( X1)	0.453	0,105	0,320	4.320
Teamwork (X2)	0,538	0,087	0,429	6.202
Disiplin Kerja (X3)	0,309	0,070	0,258	4.437

**Table 9.** Hasil hipotesis parsial (T)

a. Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Variabel komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.320 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Teamwork terhadap kinerja karyawan

Variabel teamwork memiliki nilai t-hitung sebesar 6.202 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4.437 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**k . Uji Simultan ( Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3839.372	3	1279.791	243.466	0,000b
Residual	504.628	96	5.257		
Total	4344.000	99			

**Table 10.** Uji Simultan ( Uji F )

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai Fhitung sebesar 243.466 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan komunikasi, teamwork dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**l. Uji Uji Koefisien Berganda (R)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.940a	0,884	0,880	2.293

**Table 11.** Hasil Uji Koefisien Berganda

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.940 atau 94%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat

**Table 12.** Interpretasi koefisien korelasi

### m. Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.940a	0,884	0,880	2.293

**Table 13.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda  $R^2$

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0.880 atau 88% ( $0.880 \times 100$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, teamwork dan disiplin kerja dapat menjelaskan sekitar 88% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

#### Pembahasan

##### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang di lakukan penulis mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zeger Indonesia, yang berarti komunikasi yang baik mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dimana komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.

Studi empiris penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju jika komunikasi dapat mempengaruhi sikap menjadi lebih baik. Hal ini di buktikan dengan jawaban responden dengan mean sebesar 4,01, oleh karena itu, komunikasi antar karyawan atau pimpinan diperlukan dalam bekerja karena dengan adanya komunikasi dapat mnghindari kesalahfahaman antar karyawan atau pimpinan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terorganisasi. Sehingga dalam PT zeger indonesia akan tercipta semangat kerja yang meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori, Komunikasi merupakan cara berinteraksi antar orang secara langsung atau tidak langsung dengan bertukar makna, gagasan, perasaan[20].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh [13],[33] komunikasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang di lakukan penulis menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin baik teamwork antar karyawan maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork di PT. Zeger indonesia mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari tanggapan responden memiliki tanggapan positif. Dengan adanya teamwork dapat memenuhi tugas dan kewajibannya pada perusahaan.

Studi empiris menunjukkan bahwa teamwork dengan indikator: tanggung jawab bersama, saling berkontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal, sesuai koisioner yang di pilih karyawan dengan pernyataan "setiap anggota tim sadar akan peran masing- masing" dengan mean sebesar 3,98 menunjukkan bahwa dengan adanya kesadaran tugas masing- masing dalam tim dapat mempercepat selesainya pekerjaan dan tujuan dalam perusahaan tercapai sesuai yang di harapkan. Kerjasama tim juga membuktikan bahwa kerja tim antar karyawan dapat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, kerjasama tim dalam perusahaan juga dapat mencapai tujuan perusahaan. hal ini mejadikan pekerjaan dalam perusahaan lebih baik untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, yang menyatakan bahwa Teamwork adalah sekumpulan orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, dengan harapan hasil kerjasama tim akan memberikan manfaat yang lebih besar daripada bekerja sendiri[21].

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian [6],[34] hasil menunjukkan teamwork berpengaruh positif dan relevan terhadap kinerja Karyawan dimana semakin bagus kerjasama tim di jalankan, semakin bagus juga kinerja karyawan.

##### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang di lakukan penulis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan. Karena disiplin pada suatu kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dengan begitu perusahaan dapat berjalan lancar dan menghasilkan kualitas kerja yang baik pada perusahaan.

Studi empiris menunjukkan bahwa dengan indikator disiplin kerja : kehadiran sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sesuai jawaban responden setuju dengan sebesar 3,72 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya tingkat kehadiran yang tinggi dapat memperlancar proses produksi dan tercapinya target kerja. Oleh karena itu dalam perusahaan harus tamankan dan disiplin kerja pada karyawan agar dapat menurunkan resiko terjadinya kegagalan dalam mencapai target, untuk itu adanya perarutan disiplin kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, bahwa Disiplin kerja adalah menghormati aturan dan peraturan Kebijakan perusahaan yang ada di antara karyawan dan secara sukarela mematuhi aturan dan peraturan perusahaan[24].untuk itu sangat penting adanya kedisiplinan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian [12],[35] menyimpulkan hasil disiplin kerja positif dan relevan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi, Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh antara variabel komunikasi, teamwork, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa komunikasi, teamwork, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Zeger Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan atau atasan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, semakin baik komunikasi antar karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Begitupun dengan teamwork semakin baik kerja sama tim yang dilakukan maka semakin cepat hasil dapat mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula dengan disiplin kerja semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula hasil kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Martin & Janamarta, (2023) [13], Ibrahim, Djuhartono & Sodik (2021) [6], Setyawati, Aryani, & Ningrum (2018) [12] menyimpulkan hasil positif dan relevan terhadap kinerja karyawan.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Zeger Indonesia, Sidorya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, karena komunikasi dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terorganisir secara optimal. Sehingga PT Zeger Indonesia dapat menciptakan semangat kerja yang meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan PT. Zeger Indonesia, Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim antar karyawan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, yaitu meningkatkan hasil kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Zeger Indonesia, Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa penanaman disiplin kerja pada karyawan dapat mengurangi resiko tidak tercapainya tujuan, karena perusahaan memiliki kebijakan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien agar perusahaan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Perusahaan senantiasa selalu meningkatkan komunikasi antar karyawan atau atasan , sehingga dalam hal ini perusahaan dapat meningkatkan pemahaman informasi untuk mencapai komunikasi yang baik dan juga mempererat hubungan antar karyawan atau pimpinan yang baik dan tercipta suasana yang nyaman dan harmonis dalam bekerja.
2. Perusahaan perlu meningkatkan teamwork untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara maksimal agar hasil kerja karyawan dan kinerja karyawan meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Disiplin kerja juga harus dipertahankan dengan dorongan, agar mereka selalu termotivasi dengan peraturan

yang dibuat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Penelitian di masa depan berharap untuk menambahkan pembaruan inovatif ke variabel independen.

## References

1. I. ramb. Z.Tuhti, M. arif, D. iskandar, "Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas," J. Salman (Sosial dan Manajemen), vol. 1, no. 2, pp. 31-42, 2021.
2. M. Saifuddin and R. Sijabat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sam Tim dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe," J. Ilm. Manajemen, Bisnis dan Ekon. Kreat., vol. 1, no. 2, pp. 65-73, 2022.
3. B. R. Laksono and A. A. Wilasittha, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Samaco," BAJ (Behavioral Account. Journal), vol. 4, no. 1, pp. 249-258, 2021.
4. Sinuhaji and Effendi, "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan," J. Bisma Cendekia, vol. 1, no. 1, pp. 30-35, 2020.
5. Z. Rialmi, D. Fakultas, and E. Universitas, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi," J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns. JENIUS, vol. 3, no. 2, pp. 1-7, 2020.
6. F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," J. Arastirma, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
7. A. R. Awalia, D. Fania, and D. U. Setyaningrum, "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor)," E-Journal Equilib. Manaj., vol. 6, no. 2, pp. 12-19, 2020.
8. M. Munawir Lasiyono, "Pentingnya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Dalam Implementasi Manajemen Kualitas Terpadu Pada Pt. XYZ," J. Ilm. Indones., vol. 7, no. 1, pp. 1-12, 2022.
9. N. M. D. Priskilla and I. P. Santika, "Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak," JAMMS (Journal Appl. Manag. Stud. ), vol. 01, no. 1, pp. 61-73, 2019.
10. M. Arif, T. Maulana, and M. T. Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.," J. Hum., vol. 4, no. 1, pp. 106-119, 2020.
11. S. Suwanto, D. Sunarsi, H. Erlangga, N. Nurjaya, and R. N. Haryadi, "Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi," JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia), vol. 5, no. 2, p. 471, 2022, doi: 10.32493/jjsdm.v5i2.16523.
12. N. W. Setyawati, N. A. Aryani, and E. P. Ningrum, "Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ris. Manaj. dan Bisnis, vol. 3, no. 3, pp. 405-412, 2018.
13. R. Martin and S. Janamarta, "Pengaruh Komunikasi , Kerjasama Tim , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal," J. buddhi dharmas, vol. 3, no. 1, 2023.
14. S. Hendy, T. Nana, C. Lestari, D. Supriatna, and N. Mayasari, "Analisis Peran Disiplin Kerja , Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta," J. Kewarganegaraan, vol. 6, no. 4, pp. 6611-6624, 2022.
15. Ipan Hilmawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang," J. Rekam., vol. 5, no. 3, pp. 279-291, 2020.
16. M. Tusholihah et al., "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing," E-JOURNAL Equilib. Manaj., vol. 5, no. 3, 2019.
17. Y. P. Dinata, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimensi oleh Kepuasan Kerja di CV. Instan Pratama Surabaya," J. Mitra Manaj., vol. 5, no. 11, pp. 1558-1572, 2021, [Online]. Available: <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
18. E. N. S. Yenni Hartati , Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka," J. Dimens., vol. 9, no. 2, pp. 294-306, 2020.
19. I. Nur, "Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura," Amsir Manag. J., vol. 2, no. 1, pp. 1-6, 2021, doi: 10.56341/amj.v2i1.23.
20. F. Fahraini and R. Syarif, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia," Ikraith-Ekonomika, vol. 5, no. 1, pp. 20-30, 2022.
21. D. Lie, C. Loist, A. Inrawan, E. Dharma, and Y. Ranuwisastri, "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Sama Tim Karyawan Non Medis Pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar," Strateg. J. Manag. Sci., vol. 2, no. 1, p. 25, 2022, doi: 10.37403/strategic.v2i1.37.
22. E. S. Lawasi and B. Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," J. Manaj. Kewirausahaan, vol. 1, no. 1, pp. 2374-2376, 2017.
23. J. Setyawan, E. Rusdianti, and H. Widhiastuti, "Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan," J. Ilm., vol. 13, no. 1, pp. 1-13, 2020, [Online]. Available: <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/4229>
24. A. Fitriano, R. Chandra, A. Gunawan, and I. Sari, "Stress Kerja Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhdap Karyawan pada PT. National Super," J. War., vol. 14, pp. 81-103, 2020.
25. S. P. Hadi and S. Irbayuni, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ekon. dan Bisnis (EK dan BI), vol. 5, no. 1, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/342%0Ahttp://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/342/205>
26. A. D. Natallini Chandra Sari, "Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," 2022.

27. S. Pramono, "PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL," *DHARMA Ekon.*, no. 53, 2021.
28. S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120-135, 2020.
29. D. Astanto and R. Sariah, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik," *Gema Ekon.*, vol. 10, no. 1, pp. 42-51, 2021, [Online]. Available: [www.gosumberplastik.com](http://www.gosumberplastik.com)
30. R. Hidayat, "PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. buddihi dharm*, vol. 10, no. 1, pp. 58-75, 2021.
31. Z. Mela Apriana Lubis, Pristiyono, "Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Master Furniture Dan Elektronik," *J. Manaj. Akunt.*, vol. 1, no. 4, pp. 482-491, 2021.
32. N. Susanto, "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, p. 2, 2019.
33. 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.
34. L. S. Rimawati, A. Q. Djaelani, and A. R. Slamet, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang )," *J. Ris. Manaj.*, pp. 53-63, 2022.
35. Nurjaya, D. Sunarsi, A. A. Effendy, A. Teriyan, and Gunartin, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor," *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 4, no. 2, pp. 172-184, 2021.