

# PENGARUH KOMUNIKASI, TEAMWORK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ZEGGER INDONESIA, SIDOARJO

Oleh:

Aulia Riza Ainun Nur Rohmah (192010200203)

Dewi Andriani, SE., MM.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni 2023



# 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. 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.

Selain itu Teamwork juga salah satu faktor penting untuk meningkatkan kerja dalam perusahaan, Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antar departemen atau antar karyawan, maka perusahaan tidak berjalan secara maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

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.

**Fenomena umum** yaitu dimana disiplin kerja yang kurang maksimal seperti kurang taatnya pada peraturan perusahaan yang membuat kinerja kurang maksimal



# Research Gap

**(R. Martin and S. Janamarta, 2023) “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal”**

Menyimpulkan : bahwa Komunikasi signifikan Sehingga bermakna bahwasanya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**(S. Hendy, T. Nana, C. Lestari, D. Supriatna, and N. Mayasari, 2022)**

**“Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta.**

Menunjukkan bahwa : komunikasi dalam penelitian ini terbukti secara keseluruhan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sekolah SD Strada Dipamarga. Hal tersebut perlu di tinjau kembali apakah terdapat faktor lain yang menjadi dugaan tidak signifikannya komunikasi terhadap kinerja karyawan

**(F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, 2022) “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo**

Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan teamwork terhadap kinerja karyawan Pada PT. Lion Superindo artinya semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

**( Ipan Hilmawan, 2022 ) “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang**

Menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya teamwork kurang efektif dalam kekompakan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan

# Research Gap

( W. Setyawati, N. A. Aryani, and E. P. Ningrum, 2018 ) “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,”

Menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(M. Tusholihah *et al* 2019)., “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing”

Menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini di karenakan terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan jenuh. Selain itu karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk istirahat sehingga membuat karyawan menyeleweng dari aturan yang ada.

# Literatur riview

- 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[16]. Komunikasi merupakan penyampaian informasi pada seseorang dengan secara langsung atau dengan prantara [17]. Komunikasi merupakan cara berinteraksi antar orang secara langsung atau tidak langsung dengan bertukar makna, gagasan, perasaan.
- 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[19]. Teamwork merupakan upaya mempersatukan antar karyawan dengan karyawan lain dalam menjalankan tugasnya guna tercapainya tujuan perusahaan dengan hasil terbaik[20]
- Disiplin kerja adalah menghormati aturan dan peraturan Kebijakan perusahaan yang ada di antara karyawan dan secara sukarela mematuhi aturan dan peraturan perusahaan[22]. Disiplin kerja merupakan suatu tindakan terhadap aturan organisasi dalam perusahaan guna tingkatkan kesadaran dan kemauan untuk menghindari kelalaian, kekeliruan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terjadi sesuai fenomena dalam perusahaan [23]
- Kinerja adalah pencapaian keberhasilan oleh seseorang (individu) atau organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu[25]. Kinerja adalah hasil kerja dengan tanggung jawab yang dibebankan yang sesuai kualitas dan kuantitas dalam perusahaan [10]

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## Rumusan masalah

Apakah komunikasi, teamwork serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan zeger indonesia



## Pertanyaan

Apakah pengaruh komunikasi, teamwork dan disiplin kerja terhadap karyawan pada perusahaan zeger indonesia berjalan baik

## Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan Kategori SDGs 8 yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesepakatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan secara layak

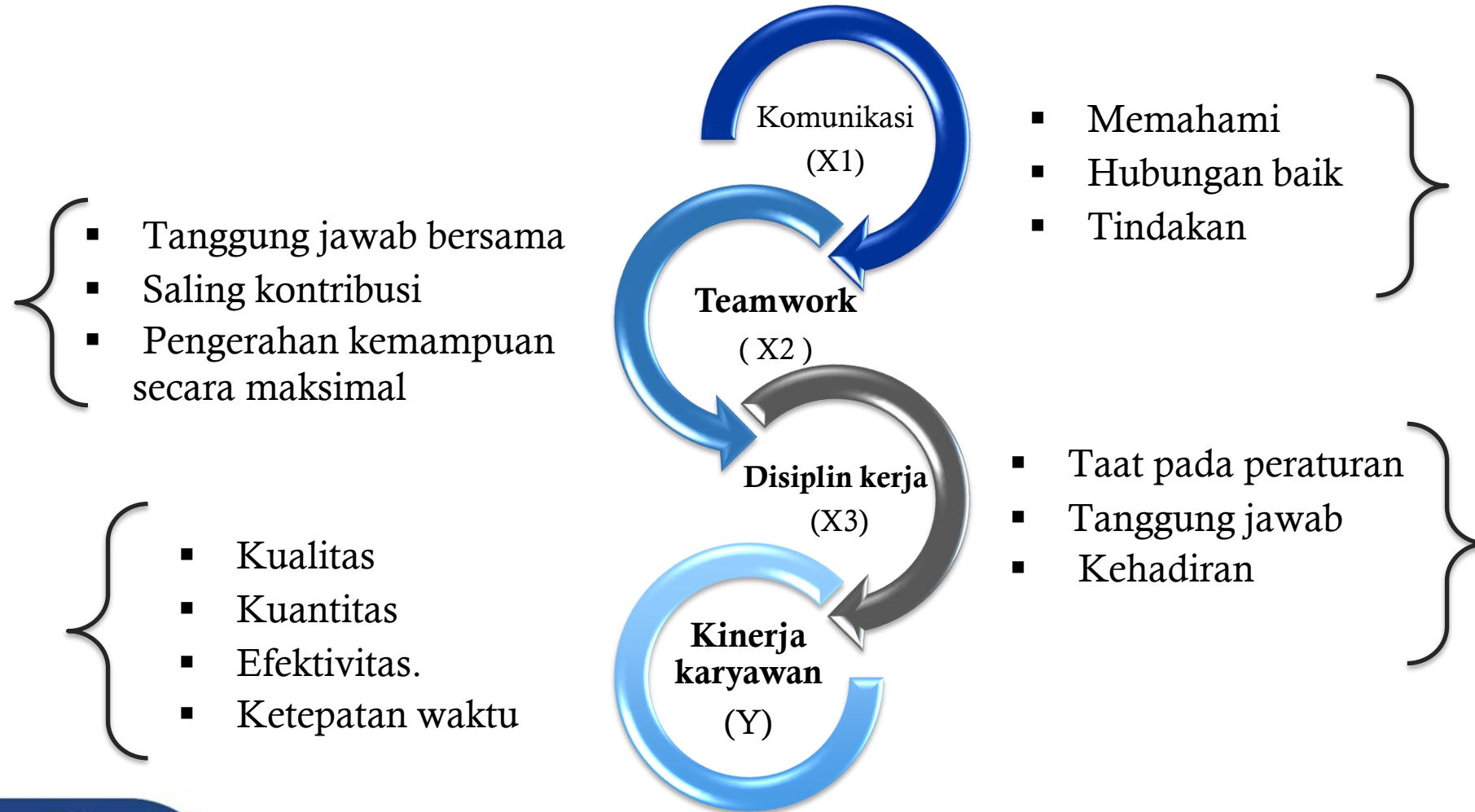
# Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif jenis teknik metode *purposive sampling*. pengumpulan data bersumber dari data primer dan data sekunder. 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.

**Papulasi dan sampel** yang di gunakan adalah seluruh subjek sebanyak 100 orang karyawan

**Teknik analisis** 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 Koefisien Determinasi, Uji T, dan Uji F, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dan di bantu software SPSS versi 25.

# Indikator Variabel



# Referensi

- [1] I. Ramb. Z.Tupti, 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] 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.
- [9] 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.
- [10] 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/Jsdm.V5i2.16523.

# Hasil dan pembahasan

## Uji Validitas

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

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian

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

# Hasil dan pembahasan

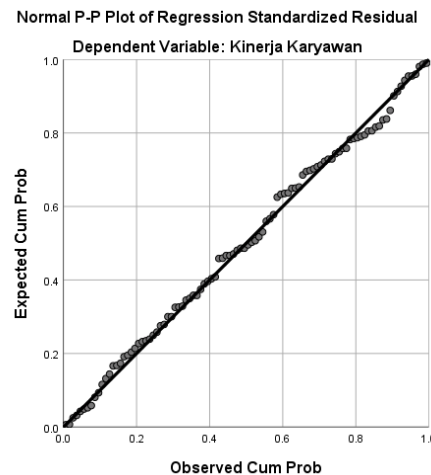
## Uji Reliabilitas

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

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

Variabel	Cronbach's Alpha	$R_{kritis}$	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.939	0.60	Reliabel
Teamwork (X2)	0.941	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.943	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.946	0.60	Reliabel

One – Sample Kolmogorov- Sminov Test		
Unstandardized Residual		
N		100
<i>Normal parameters<sup>a,b</sup></i>		
	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.25771048
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.047
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. this a lower bound of the true significance		



## 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.

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

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

## Uji Lineritas

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

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

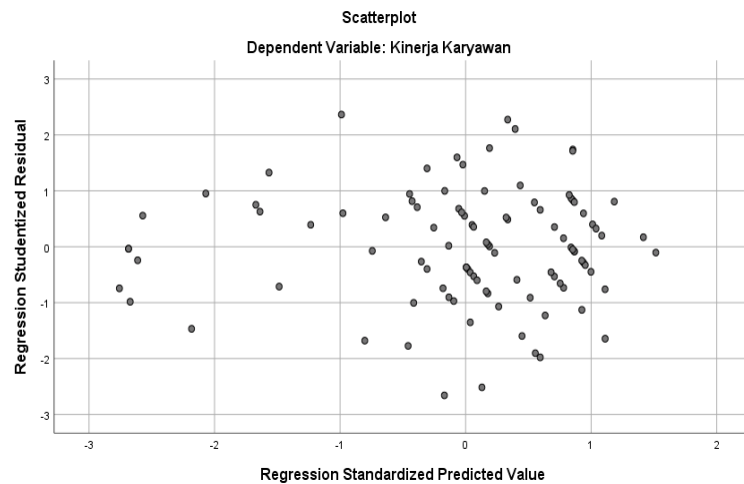
menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear

## Uji Multikolinieritas

Model	Colloniaerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi ( X1)	0,221	4.534
Teamwork ( X2)	0,253	3.954
Disiplin Kerja (X3)	0,358	2.793

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.

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



## 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 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

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

## 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.

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

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	1.250	1.160		1.078	0,284
Komunikasi ( X1)	0.453	0,105	0,320	4.320	0,000
Teamwork (X2)	0,538	0,087	0,429	6.202	0,000
Disiplin Kerja (X3)	0,309	0,070	0,258	4.437	0,000

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

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

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.

#### a) 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.

#### b) 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.

#### c) 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.

## Uji Hipotesis Parsial (T)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	1.250	1.160		1.078	0,284
Komunikasi ( X1)	0.453	0,105	0,320	4.320	0,000
Teamwork (X2)	0,538	0,087	0,429	6.202	0,000
Disiplin Kerja (X3)	0,309	0,070	0,258	4.437	0,000

### 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.

### b. 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.

### c. 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.

## Uji Simultan ( Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

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

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.

## Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

### Model Summary

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

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
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

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

Model Summary

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

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0.880 atau 88% (0.880 x 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

## **Hipotesis pertama : 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. Sebagian besar responden menjawab setuju bahwa komunikasi diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, karena dengan adanya komunikasi dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terorganisasi secara optimal. 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. Menurut Daryanto dan Abdullah, (2013) [19].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh [13],[32] komunikasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Hipotesis kedua : pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin baik teamwork antar karyawan maka semakin baik pula 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 memaksimalkan kemampuan membuktikan bahwa kerja tim antar karyawan dapat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, hal ini menjadikan pekerjaan pada 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[20].

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [6],[33] hasil menunjukkan teamwork berpengaruh positif dan relevan terhadap kinerja Karyawan dimana semakin bagus kerjasama tim di jalankan, semakin bagus juga kinerja karyawan.

### **Hipotesis Ketiga : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan 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 ditamankannya disiplin kerja pada karyawan dapat menurunkan resiko terjadinya kegagalan dalam mencapai target, untuk itu adanya perarutan disiplin kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik dan 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[23].untuk itu sangat penting adanya kedisiplinan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian [12],[34] menyimpulkan hasil disiplin kerja positif dan relevan terhadap kinerja karyawan

### **Hipotesis keempat : 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 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

# Kesimpulan dan saran

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 prestasi kerja karyawan, yaitu meningkatkan hasil kerja perusahaan untuk mencapai kinerja 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 baik dan optimal.

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.
2. Perusahaan perlu meningkatkan teamwork untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara maksimal 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.

# Terima kasih

