



Artikel Penelitian

Received: 22 Juli 2023
Revised: 29 September 2023
Accepted: 02 October 2023

Kata Kunci:

Kerjasama;
Komunikasi;
Disiplin Kerja

Keywords:

Cooperation;
Communication;
Work Discipline

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital:
Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Jihan Fairuz
Universitas Abdul Azis
Lamadjido (AZLAM)

EMAIL

Jiihanfairuzz02@gmail.com

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022

Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Cabang Palu

The Influence of Collaboration, Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Taspen Palu Branch

Jihan Fairuz^{1*}, H. Mustamir², Turu Salandra³
^{1,2,3}Universitas Abdul Azis Lamadjido (AZLAM)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen Cabang Palu. Metode dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pekerja didalam PT. Taspen Cabang Palu sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini memakai nonprobability sampling yang mencakup sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Cabang Palu.

Abstract: This research aims to determine the influence of cooperation, communication and work discipline on employee performance at PT. Taspen Palu Branch. The method in this research is descriptive verification research. The population of this research is all workers in PT. Taspen Palu Branch has 35 employees. The sampling technique for this research uses nonprobability sampling which includes saturated sampling. The results of this research show that the variables of cooperation, communication and work discipline have a significant and simultaneous effect on employee performance at PT. Taspen Palu Branch

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Pages: 1563-1571

Doi: 10.56338/jks.v6i11.4398

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki itu secara maksimal.

PT. TASPEN (persero) atau Tabungan Asuransi dan Pensiun merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). Perusahaan ini menggunakan tiga kantor pusatnya yang berbeda lokasi di Jakarta dan terdiri beberapa kantor cabang utama yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia salah satunya yaitu Kantor Cabang Utama (KCU) Kota Palu. Perusahaan tersebut sangat mengharapkan suatu pencapaian kinerja yang baik dari setiap pegawainya, sehingga dapat menciptakan suatu kepuasan baik itu dari pihak perusahaan, pegawai, maupun kepuasan dari pihak konsumen.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan.

Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah komunikasi. Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta kawan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan. Pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan, dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai didalam organisasi sehingga akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi tidak terkecuali pada PT. Taspen Cabang Palu. Dalam melaksanakan pelayanannya Kantor Cabang Utama (KCU) Kota Palu juga bertindak sebagai koordinator atas kantor-kantor cabang di wilayah Sulawesi Tengah. Selain itu permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan. Kurangnya rasa percaya antar anggota tim, perbedaan gaya bekerja, serta punya pikiran negatif sesama anggota.

Selain itu terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi adalah karyawan yang selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain sehingga berdampak pada operasional yang berjalan. Komunikasi dari atasan ke bawahan sering tidak memiliki kejelasan tentang instruksi mengenai operasional dan pembiayaan. Permasalahan kedisiplinan kerja karyawan yang terlihat seperti mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diberikan, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan.

Faktor lain adalah para karyawan yang bukan berasal dari kota palu sehingga terkadang karyawan yang berasal dari daerah luar masih membawa pola kerja dari tempat dia bekerja sebelumnya atau daerahnya masing-masing. Keberadaan karyawan yang kinerjanya baik dalam sebuah perusahaan akan turut menunjang kemajuan bersama, seperti halnya aset yang sangat berharga dalam suatu kehidupan nyata. Kurangnya perhatian dalam hal membangun komunikasi yang baik kurang dirasakan para karyawan PT. Taspen Cabang Palu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

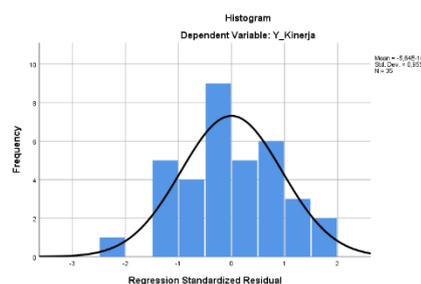
Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Melihat permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Cabang Palu”.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Taspen Cabang Palu tahun 2023. Data yang digunakan adalah data Primer dan Data Sekunder. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel nonprobability sampling yang mencakup sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan PT. Taspen. Alat yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Teknik analisis data terdiri dari analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL

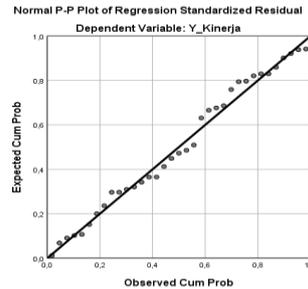
Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas



Gambar I. Grafik Histogram Normalitas

Grafik di atas menunjukkan bahwa data penelitian dalam bentuk normal karena mengikuti bentuk distribusi normal (tidak terjadi kemiringan), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas

Adapun grafik probality plot (p-plot) yang di dihasilkan program Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows (SPSS 24) sebagai berikut:



Gambar II Grafik Probality Plot (P-Plot)

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya di lakukan analisis One-Sample Kolmogorov - Smirnov Tes untuk memberikan keyakinan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Adapun hasil pengujian multikolinieritas yang di dihasilkan program Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows (SPSS 24) sebagai berikut:

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kerjasama (X ₁)	,729	1,482
Komunikasi (X ₂)	,708	1,412
Disiplin Kerja (X ₃)	,704	1,421

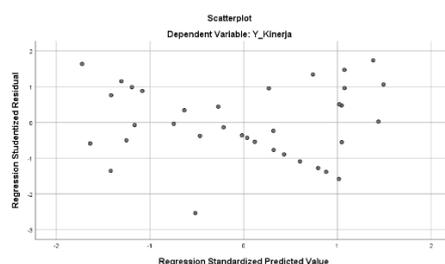
Gambar III Hasil Pengujian Multikolinieritas

Jika menggunakan besaran koefisien korelasi antar variabel bebas. Berdasarkan hasil besaran Tolerance dan VIF di atas, diketahui bahwa dalam penelitian ini model regresi yang digunakan tidak mengindikasikan adanya gejala multikolinieritas yang serius. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Jika menggunakan besaran tolerance dan variance inflation factor (VIF). Besaran alpha atau tolerance 10% atau 0,10 , maka VIF = 10. Dari output di atas besar VIF hitung variabel kerjasama (1.482), variabel komunikasi (1.412) dan variabel disiplin kerja (1.421) < VIF = 10 dan semua tolerance variabel bebas (0,729 = 72,9%), (0,708 = 70,8%) dan (0,704 = 70,4%) diatas 10% maka dapat di simpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Adapun hasil pengujian heterokedastisitas yang di dihasilkan program Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows (SPSS 24) sebagai berikut:



Gambar IV Hasil Grafik Scatterplot

Dari analisis hasil output program Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows (SPSS 24) di atas (gambar scatterplot), didapatkan titik-titik menyebar di atas sumbu (Y) dan tidak mempunyai pola yang teratur, jadi kesimpulan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, dengan tingkat kepercayaan yang digunakan yaitu 95% dengan tingkat signifikan ($\alpha < 0,05$). Dalam penelitian ini juga perhitungan statistik analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows (SPSS 24). Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Variabel Independent	Variabel Dependent, Kinerja (Y)		
		Koefisien Regresi (B)	Uji t	Sig t
1	Constanta	8,966		
2	Kerjasama (X ₁)	0,358	2,484	0,012
3	Komunikasi (X ₂)	0,435	3,115	0,004
4	Disiplin Kerja (X ₃)	0,428	3,055	0,005
<i>R</i>		= 0,757	F-Hitung	= 13,844
<i>R Square</i>		= 0,573	F-tabel (0,05)	= 2,91
<i>R Adjusted Square</i>		= 0,531	t-tabel (0,05)	= 2,03951

Gambar V Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows* (SPSS 24), maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,966 + 0,358 X_1 + 0,435 X_2 + 0,428 X_3$$

Hasil perhitungan di atas, dapat dijelaskan yaitu: 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 8,966 yang berarti bahwa jika variabel kerjasama, komunikasi dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan PT. Taspem Cabang Palu bernilai 8,966. 2) Nilai koefisien regresi kerjasama sebesar 0,358 yang berarti bahwa besarnya pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,358 (35,8%). 3) Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,435 yang berarti bahwa besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,435 (43,5%). 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,428 yang berarti bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,428 (42,8%).

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama

Uji F dalam analisis berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Dasar

pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) yaitu berdasarkan nilai Fhitung dan Ftabel, jika nilai Fhitung > Ftabel maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) begitupun sebaliknya.

Tabel I. Hasil Pengujian Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,881	3	56,627	13,844	,000 ^b
	Residual	126,805	31	4,090		
	Total	296,686	34			

Sumber: Hasil pengolahan data Program SPSS 24.0

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5 % atau 0,05 maka nilai Ftabel yaitu 2,91. Dari tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel (13,844 > 2,91) dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan (0,000 < 0,05), hal ini menunjukkan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya kerjasama, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Palu.

Hasil Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila t hitung > t tabel dengan signifikan < 0,05 (5%) maka nilai koefisien regresi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat begitupun sebaliknya :

Uji Hipotesis Kedua, berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda sebelumnya menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kerjasama (X₁) sebesar 0,358, berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi.

Uji Hipotesis Ketiga, berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda sebelumnya menunjukkan nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,435 berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi.

Uji Hipotesis Keempat, berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda sebelumnya menunjukkan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₃) sebesar 0,428 berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Cabang Palu. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa kerjasama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,358 atau 35,8% yang berarti sumbangan kerjasama terhadap kinerja karyawan sebesar 35,8%. Secara parsial kerjasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,012 < 0,05) sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan” diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan kerjasama yang kurang akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hal ini didukung dengan teori Handoko (2017:193) Yang menyatakan bahwa kerjasama adalah salasatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang mampu bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan optimal. Hasil sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Rosalinda (2018) yang berjudul pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Devisi *Human Resources Managemen*

Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia) mengatakan bahwasanya kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Cabang Palu. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,435 atau 43,5% yang berarti sumbangan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 43,5%. Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,04 ($0,009 < 0,04$) sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan” diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan komunikasi yang kurang akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Robbins yang dikutip oleh Kartono (2017), mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki 88 kinerja jika dibawah standar.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Cabang Palu. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,428 atau 42,8% yang berarti sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” diterima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan disiplin kerja yang kurang akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thaief. (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi didasari atas disiplin kerja yang tinggi pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kerja pegawai tersebut. Adanya peningkatan motivasi Kerja tentu akan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerjasama, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Palu. Kerjasama secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Palu. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Palu. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Palu.

REKOMENDASI

Rekomendasi penelitian ini, nilai mean terendah variabel kerjasama dengan indikator saling mempercayai, organisasi perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat membangun kepercayaan karyawan dalam organisasi, seperti memberikan tanggung jawab yang lebih besar dan kesempatan untuk berkembang, memberikan pengakuan atas prestasi dan kinerja karyawan, serta memberikan umpan balik dan dukungan yang positif dalam tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dengan cara ini, organisasi dapat membangun budaya komunikasi yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Nilai mean terendah variabel komunikasi dengan indikator Komunikasi menyenangkan, Ketidakharmonisan dalam komunikasi antar karyawan dapat menyebabkan berbagai masalah di dalam organisasi, seperti kesalahpahaman, konflik, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperbaiki proses komunikasi antar karyawan dan menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dalam berkomunikasi. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan proses komunikasi antar karyawan adalah dengan memperkuat pelatihan dan

pengembangan keterampilan komunikasi karyawan, memfasilitasi forum diskusi dan pertemuan reguler untuk membahas masalah dan mencari solusi bersama, memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif, serta menciptakan budaya yang mendukung komunikasi yang terbuka dan jujur di antara karyawan.

Nilai mean terendah variabel disiplin kerja yaitu indikator memahami aturan, organisasi dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan tentang aturan dan sanksi dengan menyediakan pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan aturan dan sanksi, mengkomunikasikan aturan dan sanksi secara jelas dan terbuka, serta memberikan umpan balik yang tepat dan konstruktif terhadap pelanggaran aturan yang dilakukan oleh karyawan. Organisasi perlu memastikan bahwa aturan dan sanksi yang ditetapkan relevan dan adil bagi karyawan, serta menjalankan sistem pengawasan dan pengendalian yang efektif untuk mencegah pelanggaran aturan.

Nilai mean terendah variabel kinerja yaitu indikator mencari solusi, organisasi dapat meningkatkan kemampuan kreativitas dan inovasi karyawan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan inovasi, menciptakan budaya kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi, memberikan kebebasan dan dukungan untuk menciptakan ide-ide baru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap usulan solusi dan ide-ide yang diusulkan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajenien Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Grifin, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyano, R. (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- PramitldfSo. E. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Keja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*.
- Sangadji, Mamang, E., Sophia. 2010. *Ref/i/ PenJe man Praluis Dalam Penelitian*. Audi Publisher, Yogyakarta
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Simamora. 2004. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuanlilai , RiiofiloiiJ dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitati f dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. JaLarta Supramono, 2015. *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelifian EJisi Ke*
- I, Cetykan /. *LSFK2P, Pustaka Pelajar, Yogyakarta*
- Suryasudarma. (2013). *Manajemen Sumber Dayy Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Tungga, A., Wikrama, A., Saputra, K. A. K., & Vijaya, D. P. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-I. FogyoiorfH- Penc•rbii Graha hmm
- B. Golongan Jurnal
- Adi, S. T., Aju, B. I., & Ayn, B. 1. (2018). Effect of Cometence, Lvader- Member Exchange and Teamwork on Work Discipline, Job Stress and Their Impact on Employee Performance of Construction Company in East Java, Indonesia. *RJOAS*, 2(74), 67—78.
- Afrizrl, R., & Ubaidillah, I I. (2022). Analisis Pngartih Kcrjasaiiii• I ini . I.lingkun@iin Kerjti d:in K>mpcns<tsi 'I"crliadap K cp iasan Kcria K•lry*twail I"'. N indya Ktiryci l'crscr<a. IttJ>i<i'<i<iri .>iIrii<iil <of I.<n+ <iit<l /"c<n>//ii<'> k'>'iu»', / -/, I ()-2 I()7().
- Irganiztitional Comuniculi<n, Work Motif ilir>n And l caiiiwotk On Employee Performance). *Jurnal*.
- Lewasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komljjjkasi, numi i .iii clnn keijasania tim terhadap peningkatan kinc:ja katyaw ,m. *.lat-ital Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(11, 47-57.
- Mariati, M. (2019). *Pengaruh Komuni asl Organisasi terhadap Ke >iic ts <ui Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gi*ai*(Doctor:if dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).

- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Keqasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Keqa serta Dampaknya pada Kineja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STJES*, 9(1), 50-59.
- NitiseMITO, D. T. (2001). Pengaruh kompensasi dan lingkungan keqa terhdop kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jrrtiat Minds.' Manujemen he Dan Inspirasi*, J(2), 203-218.
- Noviawati, Y. (2019). Analisis Pengaruh Keterlibalan Pengguna, Pelatiltan Dan Pendidikan, Kompleksitas Tagas Dan Kemampuan TeUik Personal Terhadap Kinerja Sistem Inforriasi (Siudi Pada Rumah Sakit Di Kabupatcn Ngo»'ij (Doctoral dissertation, Univenitas Muhammadiyah Surakarta).
- Panggiki, A.L. (201 7). Pengaruh Kom{<nsasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Keija Terhodap Einetja Karyawon Pada AJB Bumipulera i912 Cabang Sam Rotulangi. *Jumal EMBA: Jumal kiscd Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Puiri, L. D. P., & Sariynthi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinon Tmnsformasionai, Kejasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinejo Karynwan Waning Mina Cobang Renon. *E-J urnal manajemen unrd*, 6(6), 3398-3430.
- Toha, H., A Akram D. (2016). Pengaruh Kerja Sada Tim <Ian Komunikasi Terhad• f) Kinerja Ka <nvan T'a<ln PT in nifi Marine Di Lola go/am (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Wasiman, W. (201 8). the Influence of Organizational Culture and RewaFdS System on the Performance Employees of Hotel in Bataffl CÎJ Wlth Organizational Commitment As Intervenues Apresiasi Ekonoiiii, d(3), 305-313.