

**PENGARUH KERJASAMA TIM KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh**

**TRI LESTARI**

**NPM. 1801110110**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**


**2022**

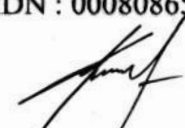
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : TRI LESTARI  
Nomor Pokok/NIRM : 1801110110  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh KerjaSama Tim Komunikasi dan  
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Pembimbing Skripsi

Tanggal : 03 Okt 2022  
Pembimbing I :  Hj. Agustina Marzuki, SE,M.Si  
NIDN : 0008086502

Tanggal : 09 Okt 2022  
Pembimbing II :  Veny Mayasari, SE,MM  
NIDN : 0204078902

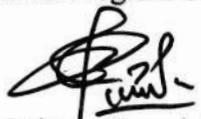
41/PS/DFE/2022

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Msy Mikhal, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


  
Mariyam Zanariah, SE,MM  
NIDN : 0222096301

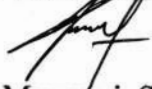
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

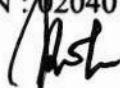
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : TRI LESTARI  
Nomor Pokok/NIRM : 1801110110  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh KerjaSama Tim Komunikasi dan  
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Pembimbing Skripsi / Laporan Akhir

Tanggal : 03 Okt 2022 Ketua Penguji :   
: Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN : 0008086502

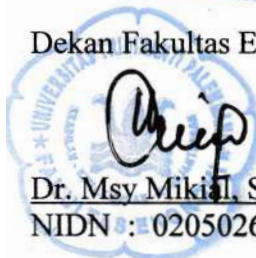
Tanggal : 09 Okt 2022 Penguji I :   
: Veny Mayasari, SE, MM  
NIDN : 0204078902

Tanggal : 05 Okt 2022 Penguji II :   
: Hj. Noviarni, SE, M.Si  
NIDN : 0221116101

46 / PS / DFE / 2022

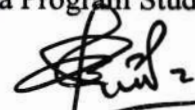
Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

**Motto :**

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.

Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.

Tidak ada kemudahan tanpa doa.

Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu.

**Persembahan :**

- Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda, ketulusannya dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai.
- Untuk Saudara – saudaraku yang tersayang.
- Untuk Para Pendidik yang kuhormati.
- Serta untuk almamater biru kebanggaanku.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Lestari  
Nomor Pokok/NPM : 1801110110  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber  
Alfaria Trijaya, Tbk

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah, surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, Oktober 2022



Tri Lestari

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk”

Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program strata-1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saat di tempuh.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE,M.Si. selaku wakil dekan I
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen.
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan proposal skripsi.
6. Ibu Veny Mayasari S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan proposal skripsi.

7. Bapak Kartawinata, S.E., M.P. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak Dede Jayawardana selaku Branch Manager PT. Sumber Alfaria Trijaya,tbk.
9. Bapak Bactiar Rifai selaku Deputy Branch Manager PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
10. Bapak I Wayan Agus Lestara selaku Area Manager PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk.
11. Bapak Adi Irama Putra selaku Area Coordinator PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk.
12. Bapak pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, dan beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
13. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam menyusun membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
14. Semua pihak yang berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapat balasan dari tuhan yang esa. Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 20 September 2022

**TRI LESTARI**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	IV
KATA PENGANTAR .....	V
DAFTAR ISI .....	VII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR .....	XII
ABSTRAK .....	XIII
RIWAYAT HIDUP.....	XIV
BABI PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Pengertian Argumentasi .....	5
1.3. Rumusan Masalah .....	13
1.4. Tujuan Penelitian .....	13
1.5. Manfaat Penelitian .....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	16
2.1.1. Kerjasama Tim.....	16
2.1.1.1. Pengertian Kerjasama Tim .....	16
2.1.1.2. Jenis-Jenis Kerjasama Tim.....	18
2.1.1.3. Ciri-Ciri Kerjasama Tim .....	19
2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim .....	19
2.1.2. Komunikasi .....	21
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi .....	21



2.1.2.2. Unsur-Unsur Komunikasi .....	23
2.1.2.3. Fungsi-Fungsi Komunikasi .....	24
2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Komunikasi .....	25
2.1.3. Disiplin Kerja .....	28
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	28
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan .....	28
2.1.3.3. Bentuk Disiplin Kerja Yang Baik .....	29
2.1.3.4. Pendekatan Disiplin .....	29
2.1.3.5. Hal-Hal Yang Menunjang Kedisiplinan.....	30
2.1.3.6. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	30
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	32
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	32
2.1.4.2. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja .....	34
2.1.4.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	35
2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	35
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan.....	38
2.3. Kerangka Pemikiran.....	41
2.4. Hipotesis.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
3.1.1. Tempat Penelitian.....	43
3.1.2. Waktu Penelitian .....	43
3.2. Sumber dan Teknik Penelitian .....	44
3.2.1. Sumber Data.....	44
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	45
3.3.1. Populasi.....	45
3.3.2. Sampel.....	46

3.3.3. Sampling .....	48
3.4. Rancangan Penelitian .....	48
3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....	49
3.5.1. Variabel .....	49
3.5.2. Definisi Operasional Variabel .....	51
3.6. Instrument Penelitian .....	55
3.6.1. Uji Validitas Instrumen .....	56
3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen .....	57
3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	57
3.6.3.1. Uji Normalitas .....	58
3.6.3.2. Uji Multikolinieritas .....	58
3.6.3.3. Uji Autokorelasi .....	59
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	59
3.7. Teknik Analisis Data .....	60
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
3.7.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
3.7.3. Uji Hipotesis .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	66
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	67
4.1.2. Visi Misi dan Budaya Perusahaan .....	67
4.1.2.1. Visi Perusahaan .....	68
4.1.2.2. Misi Perusahaan .....	68
4.1.2.3. Budaya Perusahaan .....	68
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas. ....	68
4.1.3.1. Struktur Organisasi .....	68
4.2. Pembahasan dan Interpretasi .....	76
4.2.1. Pembahasan .....	76

4.2.2. Analisis Dan pembahasan .....	86
4.2.2.1. Statistik Deskriptif .....	86
4.2.2.2. Hasil Uji Validitas Instrumen .....	87
4.2.2.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	91
4.2.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	91
4.2.2.5. Hasil Uji Analisis regresi Berganda .....	95
4.2.2.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	97
4.2.2.7. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	98
4.2.2.8. Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	100
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 103
5.1. Kesimpulan .....	103
5.2. Saran – Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

2.2. Tabel Penelitian Lain Yang Relevan.....	38
3.1. Tabel Jadwal Penelitian.....	43
3.2. Tabel Data Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk .....	45
3.3. Tabel Definisi Operasional Variabel.....	51
3.4. Tabel Skala Likert .....	56
3.5. Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
4.1. Tabel Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	76
4.2. Tabel Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	77
4.3. Tabel Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	78
4.4. Tabel Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	79
4.5. Tabel Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kerjasama tim.....	80
4.6. Tabel Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komunikasi.....	82
4.7. Tabel Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja .....	83
4.8. Tabel Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	85
4.9. Tabel Uji Statistik Deskriptif .....	87
4.10. Tabel Uji Statistik Deskriptif Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim ( $X_1$ )..	88
4.11. Tabel Hasil Uji Validitas Komunikasi ( $X_2$ ) .....	89
4.12. Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	89
4.13. Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	90
4.14. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	91
4.15. Tabel Uji Multikolonieritas.....	93
4.16. Tabel Hasil Uji Koefisien Regresi .....	95
4.17. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	97
4.18. Tabel Hasil Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji Statistik t).....	99
4.19. Tabel Hasil Uji F (Simultan).....	101

## DAFTAR GAMBAR

2.3. Kerangka Pemikiran.....	41
4.1. Struktur Organisasi .....	69
4.2. Uji Normalitas.....	92
4.3. Uji Heteroskedestisitas.....	94

## ABSTRAK

**TRI LESTARI. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE,M.Si dan Ibu Veny Mayasari, SE,MM.)**

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama salah satunya dengan komunikasi yang baik untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif serta sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 105 responden. Teknik analisis data berdasarkan tahapan uji asumsi klasik, serta menggunakan analisis regresi linear berganda hingga koefisien determinasi, uji t, uji F melalui Statistical Package For Social Sciences (SPSS) Version 25.00 for windows.

Hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) sebesar 0,290, komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,303, disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,136, dan nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 19,405 maka dapat dibuat suatu persamaan  $Y = 19,405 + 0,290X_1 + 0,303X_2 - 0,136X_3 + e$  dan dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Hasil penelitian didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,613 dengan signifikan sebesar 0,000 karena signifikansinya  $0,000 < (\alpha) 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kerjasama tim ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel komunikasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,325 dengan signifikan sebesar 0,022 karena signifikansinya  $0,022 < (\alpha) 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya komunikasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar -1.545 dengan signifikan sebesar 0,125 karena signifikansinya  $0,125 \geq (\alpha) 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian didapatkan nilai  $F_{hitung}$  adalah  $9,037 \geq F_{tabel} (2,691)$  dengan tingkat signifikan  $F = 0,000 < (0,05)$ . Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya bahwa antara variabel kerjasama tim ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata kunci : Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**TRI LESTARI. The Influence of Teamwork, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si and Mrs. Veny Mayasari, SE, MM.)**

Employees are the company's main valuable asset that must be properly maintained. Therefore, companies and employees must be able to work together, one of them with good communication to realize discipline in doing work so as to improve high performance. This study aims to determine the effect of teamwork, communication and work discipline on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. In this study, the type of data used is quantitative as well as primary and secondary data sources. Data collection techniques using a questionnaire with 105 respondents. The data analysis technique is based on the classical assumption test stages, and uses multiple linear regression analysis to the coefficient of determination, t test, F test through Statistical Package For Social Sciences (SPSS) Version 25.00 for windows.

The results of the regression analysis obtained the coefficient for the teamwork variable ( $X_1$ ) of 0.290, communication ( $X_2$ ) of 0.303, work discipline ( $X_3$ ) of -0.136, and the constant value ( $\alpha$ ) of 19.405, so an equation can be made  $Y = 19.405 + 0.290X_1 + 0.303X_2 - 0.136X_3 + e$  and from the results of this study, it shows that there is an effect of teamwork, communication, and discipline simultaneously on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya. The results showed that the tcount value on the teamwork variable ( $X_1$ ) was 3.613 with a significance of 0.000 because the significance was  $0.000 < (\alpha) 0.05$ , so  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted. This means that teamwork ( $X_1$ ) has a significant influence on employee performance. The results showed that the value of tcount on the communication variable ( $X_2$ ) was 2.325 with a significance of 0.022 because the significance was  $0.022 < (\alpha) 0.05$ , then  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted. This means that communication ( $X_2$ ) has a significant influence on employee performance. The results showed that the tcount on the work discipline variable ( $X_3$ ) was -1,545 with a significance of 0.125 because the significance was  $0.125 > (\alpha) 0.05$ , so  $H_0$  was accepted and  $H_1$  was rejected. This means that work discipline ( $X_3$ ) has no significant effect on employee performance. The results showed that the Fcount value was 9.037  $F_{table}$  (2.691) with a significant level of  $F = 0.000 < (0.05)$ . Because the significance level is smaller than  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. This means that the variables of teamwork ( $X_1$ ), communication ( $X_2$ ), and work discipline ( $X_3$ ) together have an effect on the employee performance variable (Y).

**Keywords: Teamwork, Communication, Work Discipline, Employee Performance.**

## **RIWAYAT HIDUP**

Tri Lestari, dilahirkan di Palembang pada tanggal 22 September 1995 anak ketiga dari empat bersaudara dari Bapak Abdul Fatah dan Ibu Dalil Asma.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 26 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2011 di SMP Negeri 22 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMK Negeri 05 Palembang. Pada tahun 2018 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 20 September 2022

Tri Lestari



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama salah satunya dengan komunikasi yang baik untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut (Lawas & Triatmanto, 2017 : 51).

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 di anggap 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. Studi yang dilakukan oleh (pandelaki, 2018) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu, (Putri & Sariyathi, 2017 : 3402) menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu. Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah komunikasi dan disiplin kerja.

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan. Komunikasi peran 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 rekan 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 (Lawas & Triatmanto, 2017:50)

Kurangnya komunikasi antar sesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan. Riset yang dilakukan oleh (Putri & Sariyathi, 2017) menjelaskan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kerjasama tim dan komunikasi, faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawan suatu organisasi dapat mencapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan–penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Kinerja karyawan akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja. PT . Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Merupakan salah satu perusahaan ritel minimarket terkemuka di indonesia pemegang lisensi merek dagang alfamart yang bergabung dalam ALFA GROUP (Alfamart, Alfamidi, Lawson, Dan-Dan). Saat ini PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk telah membuka 32 kantor cabang yang tersebar di Pulau, Jawa, Bali, Lombok, Sumatra, Sulawesi, kalimantan dengan lebih dari 11.000 toko & 100.000 karyawan, seiring dengan perkembangan.

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. Contohnya: Tidak ada visi yang jelas, kurangnya rasa percaya antar anggota tim, perbedaan gaya bekerja, kurangnya produktivitas, punya pikiran negatif sesama anggota, tidak ada pembagian tugas yang jelas, 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. Contohnya 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. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja perusahaan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja pegawainya.

## **1.2. Pengertian Argumentasi**

Argumentasi merupakan karangan yang membuktikan kebenaran atau ketidakbenaran dari sebuah pernyataan (statement). Dalam teks argumen, penulis menggunakan berbagai strategi atau piranti retorika untuk meyakinkan pembaca ihwal kebenaran atau ketidakbenaran pernyataan tersebut (Alwasilah, 2015: 116). Nursisto (2015: 43) menyatakan bahwa argumentasi adalah karangan yang berusaha memberikan alasan untuk memperkuat atau menolak suatu pendapat, pendirian, atau gagasan. Karangan argumentasi pasti memuat argumen, yaitu bukti dan alasan yang dapat meyakinkan orang lain bahwa pendapat yang disampaikan benar. Argumentasi merupakan suatu bentuk retorika yang berusaha untuk mempengaruhi sikap dan pendapat orang lain, agar mereka percaya dan akhirnya bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan penulis. Melalui argumentasi penulis mampu merangkaikan fakta-fakta sedemikian rupa, sehingga ia mampu menunjukkan apakah suatu pendapat atau suatu hal tertentu itu benar atau tidak (Keraf, 2014: 3).

Dasar dari tulisan yang bersifat argumentatif adalah berpikir kritis dan logis. Hal tersebut menjadikan tulisan argumentasi harus didasarkan pada fakta-fakta yang logis. Keraf (2014: 5) menyatakan bahwa penalaran harus menjadi landasan sebuah

tulisan argumentasi. Penalaran adalah suatu proses berpikir yang berusaha menghubungkan fakta-fakta atau evidensi-evidensi yang diketahui menuju kepada suatu kesimpulan. Berpikir yang berusaha menghubungkan untuk mencapai suatu kesimpulan yang logis. Evidensi adalah semua fakta yang ada, semua kesaksian, semua informasi, atau otoritas, dan sebagainya yang dihubung-hubungkan untuk membuktikan suatu kebenaran (Keraf, 2014: 9).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa argumentasi merupakan suatu jenis karangan yang digunakan untuk menyatakan suatu pendapat dan berusaha meyakinkan orang lain terhadap kebenaran pendapat tersebut. Penulis berusaha meyakinkan kebenaran pendapatnya dengan menyertakan fakta dan bukti-bukti yang logis.

Nursisto (1999: 43) mengemukakan ciri-ciri argumentasi adalah sebagai berikut.

1. Mengandung bukti dan kebenaran.
2. Alasan kuat.
3. Menggunakan bahasa denotatif.
4. Analisis rasional (berdasarkan fakta).
5. Unsur subjektif dan emosional sangat dibatasi (sedapat mungkin tidak ada).

Indriati (2010: 79) menyatakan bahwa argumentasi yang kuat harus mengandung lima ciri-ciri antara lain:

1. klaim (claim).
2. bukti afirmatif (setuju) dan bukti kontradiktif (bantahan).

3. garansi/justifikasi (warrant).
4. kompromi (concessions)
5. sumber aset (reservations).

Berdasarkan paparan yang disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa argumentasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

1. Terdapat pernyataan atas suatu pendapat.
2. Menyertakan alasan untuk meyakinkan orang lain mengenai pendapat yang disampaikan.
3. Mengandung bukti kebenaran berupa data dan fakta pendukung yang relevan.
4. Analisis yang dilakukan berdasarkan data dan fakta yang disampaikan.

Argumentasi Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

1. Kerjasama Tim.

Suatu tim dikatakan efektif jika telah memiliki ciri-ciri sebagai berikut

- a) Tujuan yang jelas dan operasional.
- b) Keterampilan yang memadai.
- c) Komitmen.
- d) Saling percaya
- e) Komunikasi yang baik.
- f) Kemampuan negosiasi.
- g) Kepemimpinan yang tepat.

Untuk dapat memahami dan mendapatkan IKT, seluruh tim toko harus bekerja sama dan mengerti serta paham dengan point IKT. Indikator Kinerja Tambahan (IKT) merupakan implementasi penjaminan mutu di institusi tidak hanya dilakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), tetapi Fakultas atau Unit Pengelola Program Studi (UPPS) dan seluruh unit di institusi.

ada 3 point IKT yang wajib diketahui oleh seluruh personil toko, adalah sebagai berikut ini:

1. Pencapaian Net Sales (Retail) Minimal 100% Dari Target.

pencapaian sales selama satu bulan harus mencapai minimal 100% dari target net sales yang telah di tentukan, cara nya agar sales mencapai minimal 100% dari target.

- a) Siapkan stok barang yang cepat laku.
- b) Siapkan buku monitoring sales.
- c) catat SPD toko setiap hari agar tim toko tahu pencapaian sales nya.
- d) Fokus dari awal bulan, optimis akan mendapatkan IKT.
- e) Produk Fokus, PDM, JSM pastikan mendapatkan penjualan yang sangat besar.

2. Pencapaian Net Sales (E-Voucher) Minimal 100% Dari Target.

Untuk dapat mencapai nett sales E-voucher 100% pastikan kondisi jaringan di toko stabil tidak ada gangguan sama sekali, setiap kasir wajib menawarkan pulsa. Berikan pelayanan maksimal.



### 3. Pencapaian Gross Margin Minimal 95% Dari Target.

Untuk mendapatkan Gross Margin yang tinggi pastikan produk-produk home brand atau private label terpajang dengan full, karena barang-barang tersebut memiliki margin yang sangat tinggi. Jika perlu membuat paket yang didalamnya terdapat margin yang tinggi, dengan cara ini akan membantu meningkatkan gross margin meningkat.

**Tabel 1.1**  
**Kerjasama Tim**

PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TARGET & PENCAPAIAN IKT PERIODE : JULY 2022			
NAMA TOKO DAN KODE TOKO	P600 (SPBU KAYU AGUNG (FRC))		
HARI KERJA	31		
KET TOKO	MENANG IKT		
Pencapaian Bulan Sebelumnya		Target Bulan Ini	
INDICATOR	TARGET	ACTUAL	PENCAPAIAN
Net Sales Retail	441,292,265	532,442,660	120.65%
Net Sales E-Voucher	29,473,443	34,910,108	118.45%
%GM	19.199%	19.501%	101.57%
Kecepatan Transaksi Online (detik)	300	58	19.33%
Jumlah Transaksi Online	-	29	-
NSB	659,072	-691,524	-104.80%

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (2022)

Dari tabel 1.1 di atas Pencapaian net sales (retail) selama satu bulan toko P600 (SPBU KAYUAGUNG FRC) mencapai 120% dari target minimal 100%, Pencapaian net sales (e-voucher) selama satu bulan toko P600 (SPBU KAYUAGUNG FRC) mencapai 118% dari target minimal 100%, dan Pencapaian gross margin selama satu bulan toko P600 (SPBU KAYUAGUNG FRC) mencapai 101% dari target minimal 95%. Artinya mendapatkan IKT akan membuat kerjasama tim meliputi tim pemberi tugas dan penerimaan tugas, serta lebih semangat kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Komunikasi

Ada dua kategori utama komunikasi yaitu lisan/verbal, tertulis/nonverbal.

### 1. Lisan atau verbal

Komunikasi lisan/verbal adalah penggunaan bahasa untuk mentransfer informasi melalui berbicara atau bahasa isyarat. Seperti yang sering digunakan selama presentasi, konferensi video dan panggilan telepon, rapat dan percakapan satu lawan satu. Komunikasi verbal penting karena efisien.

### 2. Tertulis atau nonverbal

Komunikasi tertulis/nonverbal adalah tindakan menulis, mengetik atau mencetak simbol seperti huruf dan angka untuk menyampaikan informasi. Hal ini membantu karena memberikan catatan informasi untuk referensi. Menulis biasanya digunakan untuk berbagi informasi melalui buku, pamflet, blog, surat, memo dan lainnya.

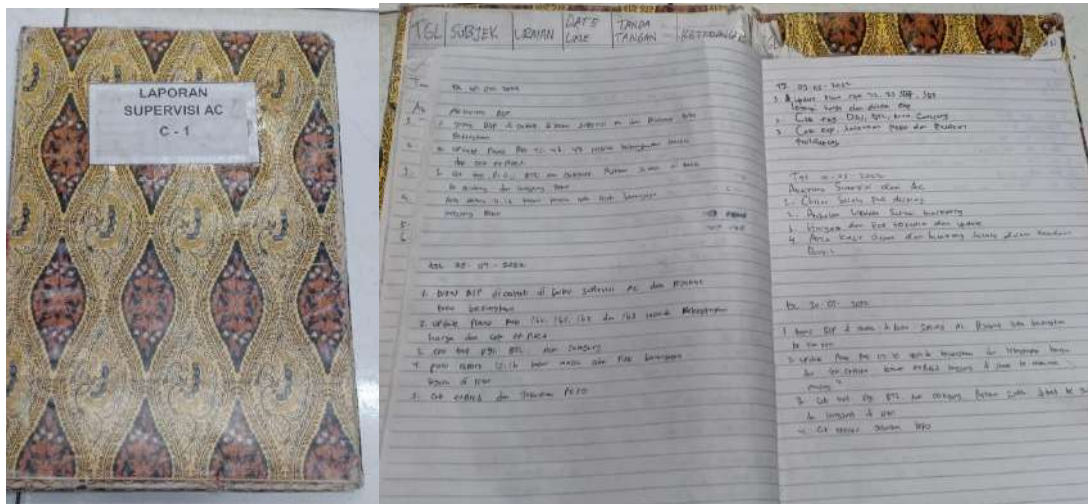
**Gambar 1.1**  
**Komunikasi Lisan**



Sumber : Data Dokumen Pribadi (2022)

Perusahaan melakukan briefing pagi dengan tujuan agar komunikasi antar anggota tim tetap terjaga dan dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya.

**Gambar 1.2**  
**Komunikasi Tertulis**



Sumber : Data Dokumen Pribadi (2022)

Supervisi dalam perusahaan adalah sebagai pengawas atau pemantau, serta mengatur rekan kerja bawahannya dalam hal kinerja untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan atau didelegasikan kepada mereka melalui komunikasi tertulis dan pekerjaan tertunda yang akan di lanjutkan dengan shift berikutnya.

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengembangkan tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

**Tabel 1.2**  
**Disiplin Kerja**

PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Rekap Detail Presensi P600 - SPBU KAYUAGUNG (FRC) Periode : 01-Jul-2022 - 31-Jul-2022													
No	NIK	NAMA	JABATAN	TOTAL TELAT	TOTAL PULANG AWAL	TOTAL SALAH SHIFT	TOTAL MANGKIR	CUTI	IJIN	REPLACE OFF	SAKIT	DINAS LUAR	PERBAIKAN PRESENSI
1	21114112	ARLINDAH PUSPITA DEWI	Crew	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
2	21115680	BELLA RESTIKASATI	Crew	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
3	21093865	DORIS SAPUTRA	Crew	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
4	19046238	MEI RENY RAHAYU	Assistant Chief of Store	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0
5	16063029	TRI LESTARI	Chief Of Store	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (2022)

Dari tabel dapat dilihat tidak ada karyawan yg telat, pulang Awal, mangkir, izin, perbaikan absen. Namun ada 1 hari karyawan yang salah shift bernama Arlindah Puspita Dewi, ada 3 hari karyawan yang cuti bernama Mei Reny Rahayu, ada 1 hari karyawan yang replace off/nganti libur bernama Mei Reny Rahayu, ada 3 hari karyawan yang sakit bernama Tri Lestari, Doris Saputra, Bella restikasati, ada 4 hari karyawan dinas luar/meeting di kantor bernama Tri Lestari dan Doris Saputra.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk”.**

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ?
4. Apakah kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
2. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
4. Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Riset ini bisa digunakan menjadi referensi dan pengarahannya kepada manajemen demi menyakinkan perusahaan pentingnya sumber daya manusia terhadap organisasi kemudian manajemen juga dapat memperhatikan pembagian tugas dalam sebuah tim dan komunikasi antar anggota, agar menciptakan pencapaian kinerja karyawan untuk perusahaan yang efektif dan efisien.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Riset ini bisa dijadikan sebagai panduan pada perolehan sasaran bersama serta bermanfaat yakni :

#### **1. Bagi Peneliti**

Riset ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Riset ini dapat berguna untuk perusahaan mencapai sasaran bersama-sama dan menyusun strategi dalam manajemen sumber daya, karena dengan adanya

kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja maka dapat menaikkan kinerja karyawan ketika perusahaan untuk mencapai tujuan.

3. Bagi Institusi/Lembaga

Riset ini bisa berguna serta kontribusi untuk mengembangkan pengetahuan yang berguna sebagai referensi terkait dengan kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Pustaka Setia.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Arifin, B. (2018). Model Komunikasi Islam. *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 29(1), 135-144.
- Asroi & Hidayat. (2016), Buku ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif (Surabaya: Airlangga University Press).
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Ghofar. 2018. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: raja Grafindo persada.
- Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 21. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- Hariandja, M. T. E. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management). Jakarta: PT Grasindo.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Praktis SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Luh Gede Va, 2021 Pengaruh Komunikasi Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dewa Management and business*



- Lawasi, ES, & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 5 (1), 47-57.
- Masyithah, SM, Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Tujuan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES* , 9 (1), 50-59.
- Misbahuddin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisi Data Penelitian Dengan Statistk*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Nanulaitta, DT (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* , 5 (2), 203-218.
- Noviawati, D.R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT.Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, (4)3, 32-44.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir. (2022). Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Pramularso, EY (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.
- Putri, D. A. (2020). Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan .
- Putri, LDP, & Sariyathi, NK (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud* , 6 (6), 3398-3430.

- Rahayu dinda, N. Q. (2021). Pengaruh Komunikasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Retno javanispermata (2019). Komunikasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang E-Journal Manajemen Sumber Daya Manusia
- Riduwan, (2015) Dasar-Dasar statistika, Bandung : Alfabeta
- Sanusi, A. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba empat.
- Saydam, G. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Djanbatan: Jakarta.
- Setia & sariyathi (2018). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan di PT Sekar mulia. stafJurnal Inovasi dan Kewirausahaan Asia , 3 (02), 130-139.
- Sugeng, S. (2021). Strategi Komunikasi Pokdarwis Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Wisata di Desa Nglanggeran, Kecamatan Patuk, Kabupaten Gunungkidul, Provinsi DIY.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Toha, M., & Darmanto, M. Karakteristik dan Perilaku Manusia.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. Jurnal Akrab Juara, 3(1), 19-30.
- Wibowo, E.A. (2012). Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Bandung: Gave Media.