

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS REKREASINDO TRANS SNOW WORLD CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN

Nurmah Oktaviani¹, Yulies Herni²

Email : nurmaoktaviani9@gmail.com¹ dosen01135@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Retailindo Trans Snow World Bintaro Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,040 > 2,024)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,307 > 2,024)$. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,154 + 0,316X_1 + 0,167X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-33,2\%) = 66,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(9,212 > 3,25)$.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of communication and work discipline on employee performance at PT. Alfa Retailindo Trans Snow World Bintaro Branch, South Tangerang City. The research method used is quantitative. The sampling technique employed is saturated sampling, with a total of 40 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. The results of the study show that communication has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 30.1%, and hypothesis testing shows $t\text{-count} > t\text{-table}$ $(4.040 > 2.024)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 22.3%, and hypothesis testing shows $t\text{-count} > t\text{-table}$ $(3.307 > 2.024)$. Communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 19.154 + 0.316X_1 + 0.167X_2$. The determination coefficient is 33.2%, while the remaining 66.8% $(100-33.2\%)$ is influenced by other factors not included in this study. Hypothesis testing shows $F\text{-count} > F\text{-table}$ $(9.212 > 3.25)$.

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini, globalisasi menuntut perubahan yang sangat cepat, yang menyebabkan pergeseran pemikiran yang kompleks di berbagai aspek kehidupan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif terutama di dunia hiburan atau pariwisata, mengembangkan ide ide yang dimilikinya agar tidak tertinggal dengan bisnis hiburan yang lainnya, dalam mencapai tujuannya perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik, karna sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi, dan jika sebuah perusahaan memahami kemampuan sumber daya manusianya, perencanaan sumber daya manusianya akan dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Noe *et al.* (2020) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi dari kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan kinerja karyawan dalam aktivitas berorganisasi”.

Menurut Mathis, *et al* (2011) dalam Silalahi (2022) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem manajemen untuk memastikan bahwa talenta karyawan telah dipergunakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Panggabean (2020) dalam Silalahi (2022) menyatakan bahwa “Manajemen

Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Menurut Kuruppu, *et al* (2021) dalam Gustiana *et al.* (2022) berpendapat bahwa “Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya”. Sedangkan menurut Sihombing, *et al* (2020) dalam Gustiana *et al.* (2022) menyatakan bahwa “Perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis”. Dalam aktivitas perusahaan baik karyawan dan atasan juga harus berkerjasama serta menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, dengan menerapkan dua hal itu perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Cabang Bintaro Tangerang Selatan ini merupakan wahana rekreasi keluarga dengan membangun konsep salju *indoor* terbesar di Asia Tenggara. Proyek ini dibangun pada tahun 2019 oleh CT Corpora yang kemudian semakin berkembang dan memiliki cabang di wilayah Indonesia. Sebuah perusahaan akan maju dan berkembang jika memiliki prinsip kerja yang bagus serta sumber daya manusia yang berkualitas. Komunikasi, sebagai faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan, merupakan hal yang sangat penting. Ini karena dalam aktivitas sehari-hari, interaksi dan pertukaran informasi merupakan hal yang tak terhindarkan dalam kehidupan kita. Menurut Haryadi (2022) dalam Mediana & Khoiri (2023) “Komunikasi adalah suatu proses operasional di mana pesan atau informasi yang memiliki makna disampaikan dari satu pihak kepada pihak lainnya dengan tujuan mencapai pemahaman yang saling menguntungkan”.

Menurut Ma'arif (2018) dalam Siregar & Usriyah (2021) “Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak pernah dapat dipisahkan dari manusia sebagai makhluk. Sedangkan menurut Griffin, *et al* (2014) dalam Siregar & Usriyah (2021) “Komunikasi merupakan kegiatan sosial dimana dua orang atau lebih saling bertukar informasi dan berbagi makna”. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses dimana seorang komunikator berupaya untuk mengirimkan pesan dengan jelas kepada penerima. Pada saat yang sama, penerima juga berusaha sebaik mungkin untuk memahami dan menginterpretasikan pesan yang disampaikan. Proses ini melibatkan berbagai elemen, seperti pemilihan kata, konteks, dan cara penyampaian, yang semuanya memengaruhi seberapa efektif pesan tersebut diterima dan dipahami. Dengan demikian, komunikasi bukan hanya tentang pengiriman informasi tetapi juga tentang interaksi aktif antara komunikator dan penerima dalam usaha untuk mencapai pemahaman yang sama.

Komunikasi yang baik sangat penting diterapkan di tempat rekreasi seperti *theme park* karna untuk beberapa alasan tertentu seperti keselamatan pengunjung dan komunikasi yang baik memastikan bahwa semua anggota tim memahami tujuan, peran, dan tanggung jawab mereka. Ini mengurangi risiko kebingungan dan memungkinkan anggota tim untuk bekerja sama dengan lebih terkoordinasi, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas proyek. Akan

tetapi komunikasi yang baik masih belum di terapkan dengan semestinya, dan masih ada kekurangan yang terjadi di lingkungan kerja PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Cabang Bintaro Tangerang Selatan seperti ada kekeliruan dalam jadwal kerja karyawan yang mengakibatkan kekurangan staff pada waktu-waktu sibuk atau karyawan yang datang terlambat dan jika tidak diperbaiki akan menimbulkan masalah yang lebih serius. Dibawah ini merupakan data *Pra Survey* Komunikasi yang telah penulis olah dan mengambil dari beberapa responden yang bekerja di PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Cabang Bintaro Tangerang Selatan.

Tabel 1.1
Data Pra Survey Komunikasi Pada PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World
Cabang Bintaro Tangerang Selatan Tahun 2024

No	Uraian	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1.	Arahan yang diberikan manajemen selalu jelas dan mudah di mengerti	26	65%	14	35%	40
2.	Informasi yang disampaikan dari manajemen selalu tepat Waktu	12	30%	28	70%	40
3.	Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan	30	75%	10	25%	40
4.	Manajemen responsive dalam dan mendengarkan masukan dari staff	10	25%	30	75%	40
5.	Komunikasi yang baik merupakan salah satu keberhasilan perusahaan	28	70%	12	30%	40

Sumber : Data Pra Survey Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan mengenai tanggapan karyawan mengenai komunikasi pada PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Cabang

Bintaro Tangerang Selatan, terlihat bahwa komunikasi tersebut masih terdapat beberapa masalah, dan permasalahan yang terjadi yaitu pada pernyataan “Informasi yang disampaikan dari manajemen selalu tepat waktu.” Yaitu sebesar 70% dari jawaban responden “Tidak” dan sebesar 30% dari jawaban responden “Ya”. Selanjutnya pernyataan “Manajemen responsive dalam menanggapi dan mendengarkan masukan dari staff.” Sebesar 75% dari jawaban responden “Tidak” dan sebesar 25% dari jawaban responden “Ya”.

Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas adalah kunci bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan yang diinginkan. Karyawan yang produktif dan disiplin tidak hanya berperan dalam meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan membangun citra positif perusahaan. Namun, perusahaan sering kali menghadapi tantangan ketika menghadapi kinerja yang buruk dari karyawan. Situasi ini dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya keluhan pelanggan, penurunan laba, dan banyaknya tugas yang tidak selesai tepat waktu. Ketidakpuasan pelanggan akibat pelayanan yang tidak memadai dapat merusak reputasi perusahaan dan mengurangi loyalitas konsumen. Selain itu, laba perusahaan bisa menurun akibat inefisiensi dan pemborosan sumber daya yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi penyebab masalah kinerja dan menerapkan strategi perbaikan yang efektif. Dengan meningkatkan motivasi, menyediakan

pelatihan yang relevan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat mengurangi masalah kinerja dan memastikan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya dapat mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik dengan pelanggan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dibawah ini merupakan data dari kinerja karyawan pada PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Cabang Bintaro Tangerang Selatan.

Tabel 1.3
Data Target Penjualan Tiket Masuk Trans Snow World Tahun 2023-2024

Bulan	2023		2024	
	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	15.000	19.500	21.000	25.200
Februari	9.000	11.160	12.000	13.680
Maret	6.000	6.300	9.000	10.350
April	30.000	45.000	33.000	52.800
Mei	9.000	12.150	10.500	14.700
Juni	30.000	45.000	36.000	48.600
Juli	30.000	42.000	36.000	43.200
Agustus	7.500	7.275	9.900	9.405
September	6.000	5.760	9.900	9.702
Oktober	6.000	5.340	7.500	6.000
November	6.000	5.820	7.500	8.250
Desember	24.000	34.800	30.000	39.000
Total	178.500	240.105	222.300	280.887
Persen		35%		26%

Sumber HRD PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Cabang Bintaro Tangerang Selatan

Berdasarkan data pada tabel 1.3 terlihat bahwa pencapaian target hasil usaha mengalami tren penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2023 pencapaian targetnya sebesar 35%, namun pada tahun 2024 mengalami penurunan lagi menjadi 26%. Berdasarkan data yang di sajikan, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja pada seluruh aspek yang di evaluasi belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan masih berada di bawah standar yang diharapkan oleh manajemen. Ketidaksesuaian antara hasil yang di capai dengan target yang di rencanakan menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Dengan kata lain, performa kerja yang ditunjukkan masih belum optimal dan belum mampu menjawab ekspektasi organisasi, sehingga perlu adanya evaluasi menyeluruh serta perbaikan stratgei dalam pengelolaan kinerja sumber daya manusia di masa mendatang

Pengembangan Hipotesis

Menurut Creswell (2018) dalam Taufik (2021) hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan tersebut. Mengenai penelitian ini maka hipotesis diajukan sebagai berikut:

Ho1: $P = 0$: Tidak terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trans rekreasindo trans snow world cabang bintaro tangerang selatan.

Ha1: $P \neq 0$: Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trans rekreasindo trans snow world cabang bintaro tangerang selatan.

Ho2: $P = 0$: Tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans rekreasindo trans

snow world cabang bintaro tangerang selatan.

Ha2: $P \neq 0$: Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans rekreasindo trans snow world cabang bintaro tangerang selatan.

Ho3: $P = 0$: Tidak terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans rekreasindo trans snow world cabang bintaro tangerang selatan.

2. METODE PENELITIAN

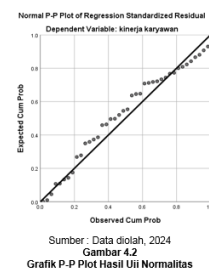
Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, sementara metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada para responden. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diwakili dalam bentuk angka. Selain itu, analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menggambarkan pola serta kecenderungan yang ada dalam data, sehingga menghasilkan temuan yang lebih objektif dan dapat diandalkan. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan informasi dari sejumlah responden dalam waktu yang efisien, serta mempermudah proses pengolahan dan analisis data. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas mengenai interaksi antara variabel yang diteliti dan kontribusinya terhadap pemahaman topik penelitian secara keseluruhan.

Menurut Sukmadinata dalam Solehati *et al.* (2022) bahwa “Filsafat positivisme dalam penelitian kuantitatif, menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif dengan maksimalisasi objektivitas desain penelitian dilakukan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol”.

Menurut Drew (2017:36) dalam Solehati *et al.* (2022) “. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka dan merencanakan studi dalam rincian operasi spesifik sering dengan memanipulasi lingkungan untuk menentukan apa yang terjadi”. Hasil penelitian ini juga menganalisis datanya dengan menggunakan kalkulasi numerik.

3. HASIL PENELITIAN

1. Uji normalitas



Pada gambar di atas, terlihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola yang normal.

Histogram
Dependent Variable: kewaja karyawan

Frequency

Regression Standardized Residual

Normal Q-Q Plot

Sum of Squares = 1.000
Df = 1
Sig. = .318

Gambar 4.3 Normalitas Distribusi

Uji normalitas juga bisa dilakukan melalui grafik *probability plot*, di mana residual variable dapat dianalisis dengan mengamati penyebaran titik residual yang mengikuti arah garis diagonal. Hal ini sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah menggunakan *SPSS Versi 26*, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel komunikasi sebesar 0,637 dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,637 nilai tersebut kurang dari 1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel komunikasi adalah 1,569 dan untuk variabel disiplin kerja juga 1,569 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.154	4.329			4.424	.000		
Komunikasi (X1)	.316	.129			.413	2.457	.019	.637
disiplin kerja (X2)	.167	.126			.224	1.330	.192	.637

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan

Regression Standardized Predicted Value

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.4

Grafik scatter plot hasil uji heteroskedastisitas

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Dalam analisis ini, dilakukan pemeriksaan terhadap pengaruh 2 variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a
Unstandardized Coefficients

1	B	Std. Error	Beta		
t	Sig. (Constant)	19,154	4,329	4,424	.000
Komunikasi (X1)	316	129	.413	2,457	.019
disiplin kerja (X2)	167	126	.224	1,330	.192

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,154 + 0,316X_1 + 0,167X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19,154 berarti bahwa jika variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan hanya bernilai 19,154 *point*.
- Nilai komunikasi (X1) sebesar 0,316 berarti bahwa jika konstanta tetap dan variabel disiplin kerja (X2) tidak mengalami perubahan, setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,316 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,167 berarti bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,167 *point*.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.17
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:102)

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations

Komunikasi Kinerja (X1) Karyawan (Y)			
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	1	.548**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,548 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.19
Hasil uji koefisien korelasi secara parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations

Disiplin Kerja Kinerja Karyawan			
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.473**
	Sig. (2-Tailed)		.002
	N	40	40
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.473**	1
	Sig. (2-Tailed)	.002	
	N	40	40

** Correlation is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).
Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,473 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.332	.296	2.943

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X1)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,577 yang terletak pada interval 0,40 - 0,599 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.301	.282	2.972

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-30,1\%) = 69,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.223	.203	3.13

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 22,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-22,3\%) = 77,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X1)
Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.577 ^a	.332	.296	2.943

^a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X1) Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-33,2\%) = 66,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk variabel komunikasi(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji t (pengujian secara parsial). Dalam pengujian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan *t hitung* dengan *t tabel* yaitu sebagai berikut:

- Jika *t hitung* < *t tabel* : berarti H01 diterima dan Ha1 ditolak
- Jika *t hitung* > *t tabel* : berarti H01 ditolak dan Ha1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H01 diterima dan Ha1 ditolak
- Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H01 ditolak dan Ha1 diterima Adapun untuk menentukan besarnya nilai pada *t tabel* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

t tabel : $t_{\alpha, df} \text{ (Tarif Alpha x Degree of Freedom)}$

α : tarif nyata 5%

df : $(n-2)$, maka diperoleh $(40-2) = 38$, maka *t tabel* = 2,024 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t hitung* > *t tabel* atau signifikansi < 0,05.

2. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Komunikasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.665	3.935		5.506	.000
	Komunikasi (X1)	.420	.104	.548	4.040	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas

diperoleh nilai *t hitung*

> *t tabel* atau $(4,040 > 2,024)$ hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan begitu maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.948	4.113		5.823	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.353	.107	.473	3.307	.002

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung*

> *t tabel* atau $(3,307 > 2,024)$. hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan begitu maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, digunakan uji statistik F (uji simultan) dengan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05), yang berarti membandingkan antara nilai *F hitung* dan *F tabel* berdasarkan ketentuan berikut:

- Jika nilai *F hitung* < *F tabel*: berarti H03 diterima dan Ha3 ditolak.
- Jika nilai *F hitung* > *F tabel*: berarti H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Hipotesis juga dapat diuji dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H03 diterima dan Ha3 ditolak.
- Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Untuk menentukan besarnya *F tabel* dicari dengan ketentuan: Keterangan: K = Jumlah Variabel (Bebas + Terikat)

N = Jumlah Sampel

Dengan rumus $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(40-2-1) = 37$, jadi *F tabel* = 3.25 Kriteria dianggap signifikan jika nilai *F hitung* > *F*

tabel atau sig. < 0,050.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : p_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan.

$H_0 : p_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan.

Tabel 4.26
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.527	2	79.763	9.212	.001 ^b
Residual	320.373	37	8.659		
Total	479.900	39			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X1) Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai *F hitung* lebih besar dari *F tabel* ($9.212 > 3,25$), yang juga didukung oleh nilai signifikansi < 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

Rata-rata (*mean*) skor total untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,76, yang termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, sebagian besar memberikan respons positif terhadap komunikasi yang ada. Berdasarkan jawaban, sebanyak 0,50% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS), sebanyak 7,00% memberikan jawaban tidak setuju (TS), namun masih terdapat 23,75% responden yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 53,25% memberikan jawaban setuju (S), dan sebanyak 15,50% memberikan jawaban sangat setuju (SS).

2 Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Rata-rata (*mean*) skor total untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,82, yang termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, sebagian besar memberikan respons positif terhadap komunikasi yang ada. Berdasarkan jawaban, sebanyak

1,25% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS), sebanyak 5,75% memberikan jawaban tidak setuju (TS), namun masih terdapat 18,50% responden yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 58,75% memberikan jawaban setuju (S), dan sebanyak 15,75% memberikan jawaban sangat setuju (SS).

5. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Rata-rata (*mean*) skor total untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,75, yang termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, sebagian besar memberikan respons positif terhadap komunikasi yang ada. Berdasarkan jawaban, sebanyak 1,50% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS), sebanyak 4,00% memberikan jawaban tidak setuju (TS), namun masih terdapat 24,25% responden yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 59,00% memberikan jawaban setuju (S), dan sebanyak 11,25% memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Pembahasan Kuantitatif

Pembahasan kuantitatif bertujuan untuk mengulas mengenai pengaruh dan signifikansinya, serta mengaitkan teori-teori yang relevan dan menyelaraskannya dengan hasil analisis data.

Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 19,154 + 0,316X_1 + 0,167X_2$.

Konstanta menunjukkan nilai positif antara variabel Komunikasi (X1) dan kinerja karyawan (Y), dengan tingkat hubungan (korelasi) sebesar 0,548 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sedang, variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kekuatan hubungan (korelasi) sebesar 0,473 atau sedang, dan untuk variabel Komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Dengan kekuatan hubungan (korelasi) sebesar 0,577 atau sedang. Koefisien determinasi secara individual antara variabel Komunikasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,301 atau 30,1% hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar $(100-30,1\%) = 69,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Koefisien determinasi secara individual antara variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,223 atau 22,3% hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar $(100-22,3\%) = 77,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Koefisien determinasi secara simultan antara variabel Komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,332 atau 33,2% hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar $(100-33,2\%) = 66,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) antara variabel Komunikasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,040 > 2,024)$. Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai $p\text{ value} < sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan begitu maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) antara variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,307 > 2,024)$. Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai $p\text{ value} < sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan begitu maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan.

Hasil Hasil Uji Hipotesis (Uji f) antara variabel Komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(9,212 > 3,25)$. Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai $p\text{ value} < sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan begitu maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan.

4. KESIMPULAN

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 19,154 + 0,316X$. Maka Dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,316. Hasil uji parsial (uji t) antara komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,040 >$ dari $t_{tabel} 2,024$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ Hal ini menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 19,154 + 0,167X$. Maka Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,167. Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,307 >$ dari $t_{tabel} 2,024$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ Hal ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai regresi linear berganda $Y = 19,154 + 0,316X_1 + 0,167X_2$. Dapat disimpulkan variabel komunikasi dan disiplin kerja

mempunyai konstanta positif sebesar 19,154. Hasil uji simultan (Uji F) antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $F_{hitung} 9,212 > F_{tabel} 3,25$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ Hal ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,332 atau 33,2% Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki berbagai kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut:

- Dalam penelitian ini, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan hanya mencakup dua variabel bebas, yaitu komunikasi dan disiplin kerja. Padahal, masih banyak faktor lain yang juga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja tersebut.
- Penelitian ini hanya berfokus pada komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan.
- Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 40 responden, dan terkadang jawaban yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, akan lebih baik jika dilakukan secara lebih komprehensif dengan menambahkan metode lain, seperti memasukkan variabel tambahan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Rekreasindo Trans Snow World Bintaro Tangerang Selatan maka penulis memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

- Perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan kesenangan setiap karyawan dalam berkomunikasi guna menciptakan hubungan yang harmonis, dan mencegah terjadinya kesalahan pemahaman antar karyawan untuk mendorong produktivitas sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
- Perusahaan hendaknya untuk lebih memperhatikan pengawasan lebih diperketat di dalam lingkungan kerja karena hal ini sangatlah penting, maka dari itu diharapkan dengan pengawasan yang lebih ketat perusahaan dapat mengatasi masalah penurunan kinerja jika terjadi kelalaian karyawan dalam bekerja.
- berdasarkan secara kasat mata tapi bukan

berdasarkan penelitian yaitu berdasarkan pengalaman pada saat melakukan penelitian pada variabel ini sehingga penulis menyarankan perusahaan agar memperhatikan faktor-faktor lain atau variabel- variabel lain yang lebih relevan dalam mempengaruhi kinerja secara keseluruhan pada perusahaan seperti budaya organisasi dan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, F., Ratna, B., & Wandu, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1).
- [2] Aldo, K. M. (2022). *Pengaruh social media marketing, brand ambassador, dan bundling product terhadap keputusan pembelian konsumen pada produk MS Glow di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- [3] Amelya, D., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2021). Analisis Biaya Produksi Berdasarkan Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Langsung. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 3(1), 11–17.
- [4] Amiruddin, S., Nazir, N. M., Rozlan, N. A. N., & Sabarudin, N. D. (2023). Pengaruh Keresahan Perpisahan Dan Kesannya Terhadap Perkembangan Sosial Kanak- Kanak Di Selangor: Satu Kajian Tinjauan. *Jurnal Kesidang*, 8(1), 1–12.
- [5] Anggraini, M. D., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). *Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- [6] Aqil, A. D. C. (2020). Studi kepustakaan mengenai kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien rawat jalan di rumah sakit: Literature study of service quality towards patients satisfaction in hospitals. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 2(2), 1–6.
- [7] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- [8] Ariska, R., Amdanata, D. D., & Ariyanto, A. (2024). Dampak Empowering
- [9] Asri, S. R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah*. Universitas Sulawesi Barat.
- [10] Ayuningsih, D. A. P. F. R. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dewi Ratih*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- [11] Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- [12] Bahri, A. S. (2021). *Pengantar Penelitian Pendidikan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*. Widina Bhakti Persada.
- [13] Dewa, E., & Sumanti, S. T. (2023). Pengaruh Kompetensi Mahasiswa Terhadap Pemilihan Konsentrasi Di Prodi Ilmu Komunikasi Fis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 4(2), 580–589.
- [14] Dewi, D. P., & Harjojo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- [15] Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhigantara, E. M., Johannes, R., & Marry, F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- [16] Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77– 83.
- [17] Fauziah, S. A., & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 242–258.
- [18] Firmansyah, F., & Fatiha, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan bank muamalat malang raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 1–13.
- [19] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- [20] Gunawan, H., Yenrizal, Y., & Bukhori, K. A. (2020). Strategi Komunikasi Pemerintah dalam Mengimplementasikan Program Pol PP Desa di Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(2), 309– 318.
- [21] Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- [22] Hanafiah, H., Sauri, R. S., Mulyadi, D., & Arifudin, O. (2021). Pelatihan software mendeley dalam peningkatan kualitas artikel ilmiah bagi mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220.
- [23] Harfiani, R., & Setiawan, H. R. (2019). A Modifikasi Alur Pembelajaran Harian pada Program Pendidikan Inklusif. *Cendekiawan*, 1(2), 67.
- [24] Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Naim (ed.)). Penerbit Mitra Cendekia Media.
- [25] Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim

Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Internal Communication, Work Discipline And Team Work Toward Employee Performance. *Dimensi*, 10(1), 58–75.

- [26] Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- [27] Ilham, R. N., Sinaga, S., Putri, D. E., Sinta, I., & Fuadi, F. (2021). Efek Dari Leverage Dan Ukuran Perusahaan Dalam Memengaruhi Tingkat Profitabilitas. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(02), 466221.