

# **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA SEDAYA DIGITAL INDONESIA YOGYAKARTA**

**Mifta Ul 'Ulum**

[miftaululum072@gmail.com](mailto:miftaululum072@gmail.com)

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi internal, Disiplin kerja, Dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta, Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini yaitu 168 responden dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling, alat analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. yang bertujuan untuk menganalisis apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT cipta sedaya digital Indonesia, untuk menganalisis apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT cipta sedaya digital Indonesia, untuk menganalisis apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT cipta sedaya digital Indonesia, untuk menganalisis apakah komunikasi internal, Disiplin kerja, dan Kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT cipta sedaya digital Indonesia dengan menggunakan Software SPSS v26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal, Disiplin kerja, dan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta.

**Kata Kunci:** Komunikasi internal, Disiplin kerja, dan Kerjasama tim.

## **PENDAHULUAN**

PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta atau dengan nama branding nya Berijalan Digital Operation Center member of Astra ini merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang penyedia jasa tenaga kerja yang berlokasi di kabupaten Sleman kecamatan Depok. Perusahaan ini baru membuka gedung baru di Yogyakarta yang diresmikan pada tahun 2022, dimana menurut Hartana (2017) perusahaan yang baru berdiri di suatu wilayah tentunya akan menghadapi suatu masalah dalam organisasi salah satunya yaitu masalah pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Richard Santosa selaku Human Capital Development menyatakan bahwa dalam kinerja karyawan masih banyak masalah yang sering terjadi seperti komunikasi atasan kebawahan masalah yang sering terjadi yaitu tentang keterbukaan dimana masalah ini dapat memicu miskomunikasi yang tentunya berdampak pada hubungan dengan rekan kerja dan masalah komunikasi ini juga dapat mempengaruhi harmoni dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berikutnya terdapat masalah kedisiplinan yang masih sering terjadi hingga saat ini dimana para karyawan PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta cenderung santai ketika para atasan pergi keluar sehingga mereka berpikir bahwa tidak ada yang memantau kinerja mereka, namun para karyawan lupa jika ada CCTV dan satu orang kepercayaan dari Human Capital yang berada dilingkungan mereka selalu melihat kinerja yang mereka lakukan, bahkan Manajemen dan Human Capital pun sering menegur mereka melalui grup chat masing-masing divisi dan memberikan mereka himbauan atas hal yang telah mereka

lakukan. Dan yang masih menjadi masalah di perusahaan PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta yaitu kurangnya tanggung jawab antar sesama yang merujuk pada antusiasme dan kontribusi antar karyawan dalam satu divisi. Maka dari itu pentingnya Komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan agar mereka semua mengikuti prosedur program kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Esra (2021) Kinerja karyawan merupakan Kinerja Karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Dimana Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya . Pengembangan manajemen kinerja karyawan pada suatu perusahaan tentunya dilihat dari banyaknya aspek yang ada didalam perusahaan itu sendiri, dimana sistem kerja dan komunikasi serta kedisiplinan kerja antar atasan dan karyawan dapat sesuai dan sejalan dengan visi misi perusahaan yang di unggulkan. Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik karyawan yakni kepemimpinan, situasi, tim, dan sistem. Menurut (Prabowo , 2018) komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi internal menurut Brennan dalam Suprpto (2011) adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi), dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Salah satu tolak ukur berjalanya organisasi yang efektif dan menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan yaitu kinerja yang optimal. Oleh karena itu dengan memperhatikan komunikasi internal yang baik maka akan membawa berpengaruh pada pengoptimalan kinerja karyawan di suatu perusahaan (Muklis Safei, 2024). Hal ini didukung dengan hasil penelitian Lesmana (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Pramana (2017) juga menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan dalam Riska (2022) menyatakan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Disiplin Kerja , menurut Muna dan Isnowati (2022) Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya, sikap disiplin kerja ini lah yang akan membuat habitat kedisiplinan maka hal ini akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan pondasi perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia yang baik dilingkungan organisasi dimana disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmana (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang sejalan dengan penilitan Wahyuningsih (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi menurut Astanto (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Astanto dan Sariah, (2021) Kerjasama Tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan ketrampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati. Untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien, kerjasama tim bisa dilakukan dimanapun bahkan tanpa menggunakan tempat tertentu. Dimana kerja sama tim harus dilakukan dengan faktor-faktor yang merujuk pada implementasi pekerjaan sehari-hari di perusahaan yang nantinya akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Susanto (2022) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam Simorangkir (2022) juga menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Triatmanto (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari pemaparan sebelumnya bahwa terdapat masih banyak yang perlu dikaji lebih lanjut, disamping itu dijelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam sebuah organisasi sehingga perlu dilakukan penelitian sebuah kinerja sumber daya manusia serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan begitu uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian atau implementasi terhadap objek penelitian yaitu dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif sering disebut dengan metode tradisional, karena metode ini sudah sering digunakan hingga sudah menjadi tradisi untuk metode penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner

<b>Pertanyaan</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0,883	0,159	VALID
<b>X1.2</b>	0,907	0,159	VALID
<b>X1.3</b>	0,862	0,159	VALID
<b>X2.1</b>	0,869	0,159	VALID
<b>X2.2</b>	0,915	0,159	VALID
<b>X2.3</b>	0,896	0,159	VALID
<b>X2.4</b>	0,879	0,159	VALID
<b>X2.5</b>	0,895	0,159	VALID
<b>X3.1</b>	0,902	0,159	VALID

<b>X3.2</b>	0,898	0,159	VALID
<b>X3.3</b>	0,940	0,159	VALID
<b>X3.4</b>	0,917	0,159	VALID
<b>X3.5</b>	0,894	0,159	VALID
<b>Y.1</b>	0,889	0,159	VALID
<b>Y.2</b>	0,914	0,159	VALID
<b>Y.3</b>	0,878	0,159	VALID
<b>Y.4</b>	0,896	0,159	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan data hasil pengujian tingkat validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian yang ditampilkan pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Komunikasi Internal (X1), Disiplin kerja (X2) Kerjasama Tim (X3) dan Kinerja Karyawan(Y) menunjukkan keseluruhan item pertanyaan valid karena berada diatas validitas yaitu  $\geq 0,159$ .

### Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
<b>Komunikasi Internal (X1)</b>	0,857	0,6	Reliabel
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	0,824	0,6	Reliabel
<b>Kerja Sama Tim (X3)</b>	0,827	0,6	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,840	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Komunikasi Internal (X1), Disiplin kerja (X2) Kerjasama Tim (X3) dan Kinerja Karyawan(Y) dengan nilai cronbach's alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		168
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7

	Std. Deviation	2.03857709
	Absolute	.103
Most Extreme Differences	Positive	.070
	Negative	-.103
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.337
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.056

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai uji normalitas sebesar 0.056 atau Asymp. Sig sebesar 0.056 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Internal	.272	3.673
	Disiplin Kerja	.267	3.741
	Kerjasama Tim	.233	4.300

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai varian (Variance Inflation Factor) variabel komunikasi internal sebesar 3,673, variabel disiplin kerja sebesar 3,741 dan kerja sama tim sebesar 4,300. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak adanya korelasi antar variabel independen atau tidak terdapat gangguan multikolinieritas karena nilai VIF < 10. Pada tabel di atas juga dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel komunikasi internal 0.272, nilai tolerance variabel disiplin kerja 0.267, dan nilai tolerance variabel kerja sama tim 0.233. Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinieritas karena nilai tolerance > 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mardianto (2020) Dalam Uji Heterokedastisitas, ketidaksamaan varian residual untuk setiap model regresi terjadi. Uji Gleiser menggunakan regresi variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah perbedaan nilai variabel Y yang telah diprediksi dan yang sebenarnya ketika nilai signifikan diantara variabel impenden dengan absolute residual > 0,05 maka tidak akan terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.784	.585		1.341	.182
Komunikasi Internal	.025	.085	.043	.289	.773
Disiplin Kerja	.023	.050	.070	.464	.643
Kerjasama Tim	-.005	.053	-.016	-.100	.920

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser ini, maka berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig.) untuk variabel komunikasi internal adalah 0,773. Sementara, nilai signifikansi (sig.) untuk variabel disiplin kerja adalah 0,643. Dan nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Kerjasama tim adalah 0,920. Karena nilai signifikansi ketiga variabel diatas > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya uji regresi linear berganda dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara variabel independent (X) dan dependen (Y).

Berikut adalah tabel hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.291	.848		1.523	.130
Komunikasi Internal	.304	.123	.215	2.474	.014
Disiplin Kerja	.262	.072	.320	3.644	.000
Kerjasama Tim	.268	.076	.331	3.523	.001

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan gambar IV.2 diatas dapat diketahui nilai konstan 1,291, nilai koefisien regresi komunikasi internal adalah 0,304, nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,262, nilai koefisien kerjasama tim adalah 0,268.

Dari hasil analisis tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 1,291 + 0,304X_1 + 0,262X_2 + 0,268X_3$$

#### a. Konstanta (a)

Pada persamaan diatas nilai konstanta diperoleh sebesar 1,291 (positif) yang memiliki arti bahwa jika nilai skor pada ketiga variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 1,291

#### b. Koefisien Regresi Komunikasi Internal (x<sub>1</sub>)

Komunikasi internal pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,304 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

c. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (x<sub>2</sub>)

Disiplin kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,262 yang menunjukkan bahwa skor pada variable disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

d. Koefisien Regresi Kerjasama Tim (x<sub>3</sub>)

Kerjasama tim pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,268 yang menunjukkan bahwa skor pada variable kerjasama tim meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

a) Uji Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.663	.657	2.05042

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Berdasarkan data diatas, diperbolehkan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,657 = 65,7%. Sehingga memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent yaitu komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 65,7%, sedangkan 34,3% dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

b) Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.291	.848		1.523	.130
	Komunikasi Internal	.304	.123	.215	2.474	.014
	Disiplin Kerja	.262	.072	.320	3.644	.000
	Kerjasama Tim	.268	.076	.331	3.523	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

H1 : Berdasarkan Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (tidak ada pengaruh) ditolak, dan hipotesis alternatif (ada pengaruh) diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (2017) menyimpulkan bahwa peningkatan forum formal dan non-formal untuk komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H2 : Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung pada disiplin kerja sebesar 3,644 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,974 dan Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari data tersebut maka disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Amrita (2017), Rosmana dan Wahyuningsih (2023), serta Udiani dan Adnyani (2018),

yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

H3 : Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung pada kerjasama tim sebesar 3,523 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,974 dan Signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dari data tersebut maka kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Sodik (2021) Menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Taufik dkk (2022), Hamiruddin (2019), Najati dan Susanto (2022), Astanto dan Sariah (2021)

### Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji f

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	1355.171	3	451.724	107.446	.000 <sup>b</sup>
	Residual	689.490	164	4.204		
	Total	2044.661	167			

*Sumber: Data Primer diolah, 2024.*

H4: Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa signifikansi komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, berdasarkan F-hitung yaitu 107,446 dengan tingkat Signifikansi 0,000. Maka dapat dilihat dari F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu 107,446 lebih besar dari 2,66 dan nilai untuk signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka model dalam penelitian ini layak. Artinya Komunikasi internal, Disiplin kerja dan Kerjasama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Sodik (2021) Menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Taufik dkk (2022), Hamiruddin (2019).

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Komunikasi Internal Berpengaruh Positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta.
- Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta.
- Kerjasama Tim Berpengaruh Positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta.
- Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Berpengaruh Positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Sedaya Digital Indonesia Yogyakarta.

### DAFTAR PUSTAKA

Agus, P., Aristya, O., Putu, N., & Dharmadewi, C. (2016). <http://stimidenpasar-jurnal.com>. 14.

- Andini. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DUKUNGAN SOSIAL DAN KECEMASAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI PROVINSI BALITitle. 4(02), 7823–7830.
- Aprilianti, E. N., & Touana, H. (2016). Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(1), 68–92. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/download/15/14>
- Asmuni, & Widiastuti, T. (2012). Pengaruh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku terhadap produktivitas (studi pada karyawan PT Lukie Works Indonesia). *Jurnal Aset*, 14(2), 95–108.
- Astanto, D., & Sariah, R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik. *Gema Ekonomi*, 10(1), 42–51. [www.gosumberplastik.com](http://www.gosumberplastik.com)
- Daholu, A., & Andini Kaimuddin, F. (2024). VALUE Jurnal Ilmiah Manajemen PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANDALA ELECTRONIK BAUBAU. 2(1), 1–9.
- Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61–69. <https://doi.org/10.37745/ejbir.2013/vol11n36169>
- Herliani, V., Mohammad Basit, & Muhammad Sandi Suwardi. (2023). Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Profesional Perawat di Instalasi Rawat Inap Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. *Journal of Health (JoH)*, 10(2), 129–138. <https://doi.org/10.30590/joh.v10n2.563>
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3Tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 68–76. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.765>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kambey, J. P., & Manengkey, J. J. (2023). Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 378–389. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>
- Lesmana, A. (2022). Peran Kepercayaan Organisasi Dalam Mediasikonflik Peran Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 8(3), 1–11.
- Lestari, J., Lestari, S. tri, & Ardiningrum, A. (2023). Komunikasi Dalam Transformasi Budaya Perusahaan Terhadap Karyawan. *Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal*, 1(1), 28–33. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v1i1.6>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549>
- Name, P., Count, W., Count, C., Count, P., Size, F., Date, S., & Date, R. (2023). 3804 Words.

- Pangendaheng, S. A. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL ORGANISASI DAN KOMITMEN CABANG RUKO MAPAN INDAH Bank Mayapada cabang Ruko Mapan Indah. *Agora*, 6(1).
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Ratnasari, M. (2015). kualitas pelayanan ( studi pada karyawan Eco Green Park , Batu ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 91–97.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4), 16606–16613. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2830>
- Saepudin, E., & Mukarromah, S. (2018). Strategi Pemasaran Perbankan Syariah di Banyumas. *Islamadina*, 19(2), 41. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v19i2.3449>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Sembiring, menanti, Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42–52.
- Setyawan, R. (2017). Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Niro Ceramic Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 91. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.170>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92. <https://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>
- Tuwisna, T., Gadeng, T., Sulfitra, S., & Murzani, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Btn Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(1). <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i1.1598>
- Windhyastiti, I. (2020). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Editor in Chief. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 1.
- Yinyin Haqqun Bayyinah, & Affandi Iss. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25–34. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1423>
- Yuniarti, N., & Murdianingrum, S. N. (2020). Analisis Pentagon Fraud dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2018). *Conference on Economic and Business Innovation*, 6(2), 1.