

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP  
MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN  
KANTOR CABANG PT. TRICIPTA AGUNG SEJAHTERA, DAAN MOGOT,  
JAKARTA BARAT**

**Selvia Novita Sari dan Paijan, SE, MM**

Universitas Mercu Buana

[selvinvtsr@gmail.com](mailto:selvinvtsr@gmail.com); [paijan@mercubuana.ac.id](mailto:paijan@mercubuana.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan kantor cabang PT. Tricipta Agung Sejahtera, Daan Mogot, Jakarta Barat. Data Penelitian ini merupakan data primer yang di dapat dari pengelolaan data kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Tricipta Agung Sejahtera. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 51 responden dan teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik dalam bentuk SEM PLS. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian membuktikan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi; Kerjasama Tim; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Perilaku Organisasi

***Abstract.** The study aims to determine the effect of organizational communication and teamwork on work motivation and the implications for employee performance at the branch office of PT. Tricipta Agung Sejahtera, Daan Mogot, West Jakarta. This research data is primary data obtained from questionnaire data management. The population in this study are permanent employees who work at PT. Tricipta Agung Sejahtera. The sample used in this study used a saturated sample with 51 respondents and the analytical technique used in this study was statistical analysis in the form of SEM PLS. This study uses a quantitative descriptive approach. The results of the study prove that Organizational Communication has a positive and significant effect on work motivation, Organizational Communication has a positive and significant effect on employee performance, Teamwork has a positive and significant effect on work motivation, Teamwork has a positive and significant on employee performance, Work motivation has positive has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Organizational Communication; Team Work; Work Motivation; Employee Performance; Organizational Behavior.

## **PENDAHULUAN**

Di dalam suatu organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Muzakki dan Pratiwi, 2019). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi tersedianya dana akan tetapi faktor manusia

Terlepas dari masalah kinerja karyawan yang kerap ditemukan pada suatu instansi

atau perusahaan dengan masalah yang berbeda-beda, PT. Tricipta Agung Sejahtera merupakan perusahaan sebagai produsen pewarna dan masterbatch plastik peringkat teratas di Indonesia. PT. Tricipta Agung Sejahtera ahli dalam menciptakan solusi untuk kebutuhan pelanggan. Melayani pasar dengan pilihan palet yang banyak dan inovatif dari komponen yang hidup untuk meningkatkan posisi terdepan demi kepentingan pelanggan. PT. Tricipta Agung Sejahtera berdiri pada tahun 1999 di Surabaya dan pada tahun 2002 mendirikan kantor cabang operasional di Jakarta. Kantor cabang operasional di Jakarta saat ini memiliki sumber daya manusia sebanyak 65 karyawan. Dalam mengelola operasional perusahaan yang memiliki cabang ini, manajemen sumber daya manusia yang baik dan terarah diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Dari hasil pengumpulan data dari PT. Tricipta Agung Sejahtera, terlihat karyawan di perusahaan sangat memiliki kontribusi yang jauh dari kata maksimal, kerja sama tim antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan manajer pun sering terjadi adanya miss communication dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan, wawancara, dan data yang telah peneliti dapatkan dari pihak HRD perusahaan, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Tricipta Agung Sejahtera di cabang Jakarta saat ini ada pada titik presentase rendah. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat absensi yang didapat adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode Januari – Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat
1	Januari	65	6	8	33	40
2	Februari	65	3	3	26	32
3	Maret	65	4	2	21	28
4	April	65	2	4	27	30
5	Mei	65	1	6	25	35
6	Juni	65	3	1	27	40
7	Juli	65	4	2	22	36
8	Agustus	65	0	4	21	35
9	September	65	1	3	24	40
10	Oktober	65	2	5	22	33
11	November	65	1	3	24	30
12	Desember	65	4	6	25	35
	<b>Total</b>	65	31	47	297	414

Sumber: HRD PT. Tricipta Agung Sejahtera (Kantor Cabang Jakarta)

Pada Tabel 1 terlihat bahwa masalah absensi secara nyata memberikan sebuah gambaran dari pekerja PT. Tricipta Agung Sejahtera di kantor cabang Jakarta ternyata masih banyak mengalami keterlambatan perbulannya serta karyawan melakukan alpa tanpa keterangan sama sekali. hal ini tentu adanya sebuah permasalahan dari penurunan kinerja karyawan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap tujuan PT. Tricipta Agung Sejahtera.

**Tabel 2.** Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2019 – 2021

Yudisium Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)
Sangat Baik	9	13.85	8	12.31	6	9.09
Baik	17	26.15	9	13.85	8	12.12
Cukup	15	23.08	23	35.38	26	39.39
Kurang	24	36.92	25	38.46	25	37.87
Buruk						
Sangat Buruk						
<b>Jumlah</b>	65	100	65	100	65	100

Sumber: HRD PT. Tricipta Agung Sejahtera (Kantor Cabang Jakarta)

Pada Tabel 2. juga terlihat bahwa dalam penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya dari 2019 sampai dengan 2021, PT. Triipta Agung Sejahtera di kantor cabang Jakarta memiliki permasalahan dalam mengelola kinerja karyawannya sehingga terlihat bahwa setiap tahunnya semakin bertambah penilaian. Hal ini tentu akan memberikan dampak yang buruk untuk perusahaan dalam melakukan pengoperasiannya dan mengindikasikan kinerja para karyawan kurang maksimal (Lolowang, et., al, 2019).

**Tabel 3.** Omset Penjualan Periode Tahun 2019 – 2021

Omset	Tahun		
	2019	2020	2021
Surabaya	28,000,000,000.00	21,000,000,000.00	20,000,000,000.00
Semarang	22,000,000,000.00	19,000,000,000.00	16,000,000,000.00
Jakarta	44,000,000,000.00	35,000,000,000.00	30,000,000,000.00
<b>Total</b>	<b>94,000,000,000.00</b>	<b>75,000,000,000.00</b>	<b>66,000,000,000.00</b>

Sumber: HRD PT. Triipta Agung Sejahtera (Kantor Cabang Jakarta)

Berdasarkan Tabel 3 diatas mengenai data omset penjualan PT. Triipta Agung Sejahtera di kantor cabang Jakarta, dapat dilihat bahwa pada kantor cabang operasional yang berada di Jakarta mengalami penurunan yang cukup besar dari tahun 2020, dan omset yang didapat juga lebih rendah dari pendapatan yang didapat pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan harus sangat dimaksimalkan dalam menciptakan kinerja yang lebih baik untuk dapat meningkatkan kembali omset yang didapat PT. Triipta Agung Sejahtera. Apabila perusahaan tidak memerhatikan dari segi kinerja, maka hal tersebut akan turut berdampak pada hal yang semakin buruk di pendapatan tahun-tahun berikutnya (Sukmayuda, Moeins dan Cahyono, 2019).

## KAJIAN TEORI

**Kinerja Karyawan.** Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Afandi (2016) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memahami bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi- dimension mencakup dalam tiga aspek yaitu sikap/attitude, kemampuan/ability dan prestasi/accomplishment.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan menurut Fergiawan (2020) sebagai berikut: (1) *Quantity of work*, Jaminan hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, dengan indikator: (a) Bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi; (b) Mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditargetkan. (2) *Quality of work*, Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, dengan indikator: (a) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur organisasi; (b) Mampu memberikan mutu pelayanan pada organisasi dengan baik. (3) *Job knowledge*, Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya, dengan indikator: (a) Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya; (b) Memiliki ketrampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. *Creativity*, Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, dengan indikator: (a) Mampu memunculkan gagasan baru; Mampu bertindak kreatif untuk menyelesaikan masalah. (4) *Cooperative*, Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi, dengan indikator: (a) Mampu bekerja sama dengan sesama anggota dalam satu bagian; (b) Mampu bekerja sama dengan anggota di bagian yang

lain. (5) *Dependability*, Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan tugas, dengan indikator: (a) Dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas; (b) Mampu bekerja dengan kesadaran penuh; (c) Memiliki kesadaran untuk hadir bekerja tepat waktu. (6) *Initiative*, Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, dengan indikator: (a) Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang bersifat baru; (b) Mempunyai tanggung jawab yang tinggi. (7) *Personal qualities*, Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi, dengan indikator: (a) Mempunyai kepribadian yang santun; (b) Mempunyai kemampuan memimpin; (c) Bersikap ramah terhadap orang lain; (d) Memiliki integritas.

**Motivasi Kerja.** Menurut Robbins dan Coutler (2014), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan suatu individu. Motivasi yang rendah atau kurang baik akan merugikan perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang rendah maka pencapaian tujuan perusahaan akan tertunda, oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki karyawan. Pengertian motivasi menurut Menurut Gering (2017) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Yustika (2021) motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu: (1) Kebutuhan untuk berkuasa (*Needs of Power*), dengan indikator: (a) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing; (b) Semangat bekerja dalam memperoleh promosi jabatan. (2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*), dengan indikator: (a) Kebutuhan untuk diterima; (b) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai; (c) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama. (3) Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*) dengan indikator: (a) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien; (b) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas; (c) Kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan.

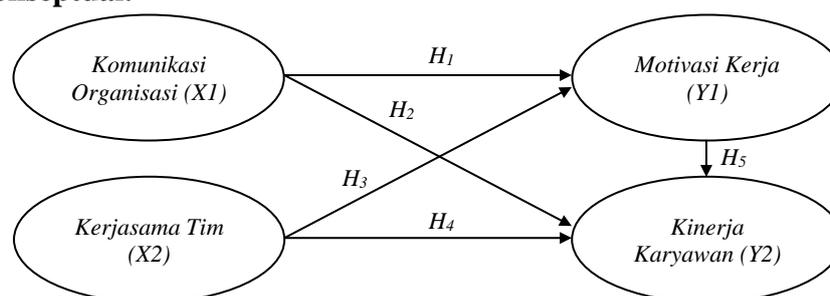
**Komunikasi Kerja.** Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016), komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Tidak ada individu, kelompok, atau organisasi yang dapat bertahan tanpa berbagi informasi di antara satu dengan yang lainnya. Menurut Sinambela (2016), Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Dimensi dan indikator komunikasi organisasi internal, yang dikemukakan oleh Pace dan Faules (2015), sebagai berikut: (1) Komunikasi ke Bawah, komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah, dengan indikator: (a) Informasi bagaimana melakukan suatu pekerjaan; (b) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan; (c) Informasi mengenai kebijakan praktik-praktik organisasi; (d) Informasi mengenai kinerja pegawai; (e) Informasi yang didapatkan mudah, sehingga para pegawai dapat mengembangkan kemampuan dalam mengerjakan tugas. (2) Komunikasi ke Atas, komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia), dengan indikator: (a) Memberikan informasi penting dalam mengawasi kegiatan karyawan; (b) Karyawan siap menerima informasi, serta perintah dari atasan; (c) Memungkinkan mendorong keluhan yang muncul sehingga penyelia harus tahu apa yang terjadi dengan karyawan; (d) Menumbuhkan apresiasi kepada pegawai yang

memberi gagasan, serta saran terhadap organisasi; (e) Atasan harus mengetahui apakah karyawan sudah memahami informasi yang diberikan; (f) Atasan membantu pegawai dalam mengatasi pekerjaan. (3) Komunikasi Horizontal, komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan rekan sejawat dalam unit kerja yang sama, dengan indikator: (a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja; (b) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan; (c) Kurangnya penghargaan bagi komunikasi keatas yang dilakukan pegawai; (d) Perasaan bahwa pimpinan di perusahaan ini sulit dihubungi, serta kurang tanggap atas apa yang disampaikan pegawai. (4) Komunikasi Lintas Saluran, komunikasi lintas saluran merupakan merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi dimana informasi diberikan melewati batas batas fungsional atau batas-batas unit kerja, dan diantara orang-orang yang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan atau atasan, dengan indikator: (a) Perbedaan jabatan serta bidang pekerjaan menjadi penghalang dalam memperoleh informasi; (b) Menjaga hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif. (5) Komunikasi informal, Selentingan digambarkan sebagai metode penyampaian laporan rahasia dari orang ke orang yang tidak bisa diperoleh dari jalur biasa, dengan indikator: (a) Karyawan mempercayai informasi yang diberikan secara pribadi kepadanya; (b) Karyawan dapat menjaga informasi yang diberikan kepadanya.

**Kerjasama Tim.** Kerja sama tim (*teamwork*) dapat secara akurat di definisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja secara kooperatif untuk mencapai tugas atau tujuan tertentu (Sanyal & Hisam, 2018). Kerja sama tim sangat di perlukan dalam sebuah organisasi, dengan adanya kerja sama seseorang dapat saling bertukar pikiran dan saling mengingatkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kerjasama tim dalam Setyarini (2018) menyatakan ada empat kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu: kelompok mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil, individu merasa dirinya penting dalam nasib kelompok, kontribusi individual sangat dibutuhkan, dan tim memiliki tujuan yang jelas dengan umpan balik yang tetap. Menurut Letsoin dan Ratnasari (2020), terdapat indikator-indikator yang dapat mengukur kerjasama tim di suatu organisasi/perusahaan diantaranya adalah: (1) Mau bekerjasama (*Cooperative*). (2) Mengungkapkan harapan yang positif. (3) Menghargai masukan. (4) Memberikan dorongan. (5) Membangun semangat kelompok.

### Rerangka Konseptual.



**Gambar 1.** Rerangka Konseptual

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Komunikasi Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
- H2: Komunikasi Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Kerjasama Tim berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
- H4: Kerjasama Tim berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H5: Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE

**Waktu dan Tempat Penelitian.** Penelitian ini diawali dengan proses kegiatan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di Kantor cabang PT. Tricipta Agung Sejahtera yang berlokasi di Daan Mogot, Jakarta Barat. Pada proses ini waktu penelitian dimulai sejak September 2021 sampai November 2022.

**Desain Penelitian.** Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kausal dimana metode tersebut bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

**Populasi dan Sampel.** Dalam penelitian ini populasi yang ditentukan adalah karyawan PT. Tricipta Agung Sejahtera di kantor cabang Jakarta Barat berjumlah 51 karyawan. Dalam pengambilan sampel ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang dimana menurut Sugiyono (2015) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti mengambil sampel pada karyawan tetap (non manajer) PT. Tricipta Agung Sejahtera di kantor cabang Jakarta Barat sebesar 51 karyawan tetap.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Evaluasi Measurement (Outer Model).** Outer model sering disebut juga (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Tahap ini dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

### Hasil Pengujian Convergent Validity

Tabel 4. Hasil Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	KO1	0,534	Tidak Valid
	KO2	0,698	Tidak Valid
	KO3	0,820	Valid
	KO4	0,646	Tidak Valid
	KO5	0,803	Valid
	KO6	0,781	Valid
	KO7	0,807	Valid
	KO8	0,578	Tidak Valid
	KO9	0,868	Valid
	KO10	0,747	Valid
	KO11	0,712	Valid
	KO12	0,837	Valid
	KO13	0,790	Valid
	KO14	0,528	Tidak Valid
	KO15	0,401	Tidak Valid
	KO16	0,450	Tidak Valid
	KO17	0,603	Tidak Valid
	KO18	0,538	Tidak Valid
	KO19	0,463	Tidak Valid
Kerjasama Tim (X2)	KT1	0,644	Tidak Valid
	KT2	0,872	Valid
	KT3	0,853	Valid
	KT4	0,683	Tidak Valid

Tabel 4. Hasil *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (Y1)	KT5	0,900	Valid
	KT6	0,843	Valid
	KT7	0,826	Valid
	MK1	0,778	Valid
	MK2	0,565	Tidak Valid
	MK3	0,701	Valid
	MK4	0,849	Valid
	MK5	0,644	Tidak Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	MK6	0,905	Valid
	MK7	0,881	Valid
	MK8	0,923	Valid
	KK1	0,746	Valid
	KK2	0,685	Tidak Valid
	KK3	0,780	Valid
	KK4	0,770	Valid
	KK5	0,675	Tidak Valid
	KK6	0,672	Tidak Valid
	KK7	0,636	Tidak Valid
	KK8	0,746	Valid
	KK9	0,729	Valid
	KK10	0,735	Valid
	KK11	0,773	Valid
	KK12	0,761	Valid
	KK13	0,623	Tidak Valid
	KK14	0,738	Valid
	KK15	0,798	Valid
	KK16	0,737	Valid
KK17	0,697	Tidak Valid	
KK18	0,793	Valid	
KK19	0,784	Valid	

Sumber: Output PLS, 2022

Pada Tabel 4. terlihat bahwa indikator KO1, KO2, KO4, KO8, KO14, KO15, KO16, KO17, KO18, KT1, KT4, MK2, MK5, KK2, KK5, KK6, KK7, KK13, dan KK17 memiliki nilai kurang dari 0.70, maka indikator tersebut akan dihilangkan dan diuji kembali dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil *Convergent Validity* Modifikasi 1

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	KO3	0,801	Valid
	KO5	0,769	Valid
	KO6	0,784	Valid
	KO7	0,855	Valid
	KO9	0,886	Valid
	KO10	0,780	Valid
	KO11	0,707	Valid
	KO12	0,886	Valid
	KO13	0,831	Valid
Kerjasama Tim (X2)	KO19	0,481	Tidak Valid
	KT2	0,873	Valid
	KT3	0,870	Valid
	KT5	0,906	Valid

	KT6	0,870	Valid
	KT7	0,839	Valid
<b>Motivasi Kerja (Y1)</b>	MK1	0,793	Valid
	MK3	0,679	Tidak Valid
	MK4	0,853	Valid
	MK6	0,912	Valid
	MK7	0,903	Valid
	MK8	0,938	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y2)</b>	KK1	0,723	Valid
	KK3	0,771	Valid
	KK4	0,739	Valid
	KK8	0,691	Tidak Valid
	KK9	0,767	Valid
	KK10	0,775	Valid
	KK11	0,732	Valid
	KK12	0,792	Valid
	KK14	0,739	Valid
	KK15	0,820	Valid
	KK16	0,749	Valid
	KK18	0,836	Valid
	KK19	0,810	Valid

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 5. terlihat bahwa setelah dilakukan pengujian kembali indikator KK8, KO19, dan MK3 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0.70, oleh karena itu indikator tersebut akan dihilangkan dari model, dan dilakukan pengujian kembali dengan hasil sebagai berikut:

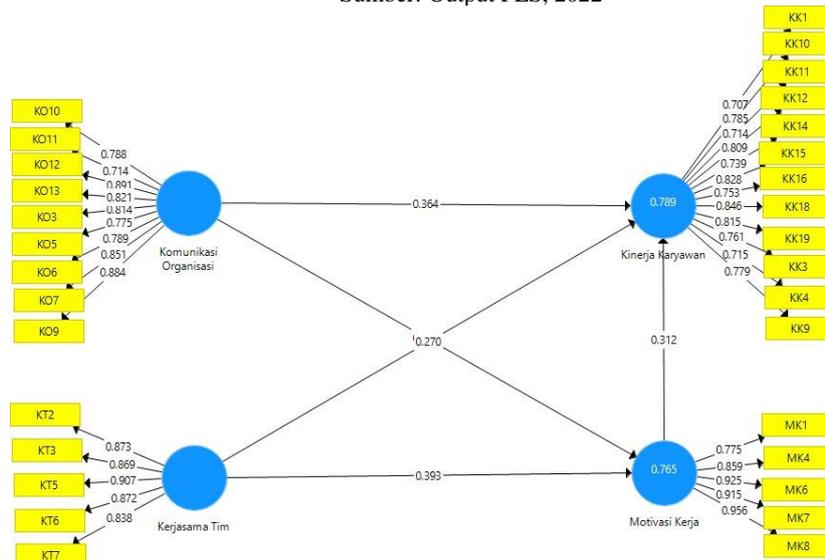
**Tabel 6.** Hasil *Convergent Validity* Modifikasi 2

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<b>Komunikasi Organisasi (X1)</b>	KO3	0,814	Valid
	KO5	0,775	Valid
	KO6	0,789	Valid
	KO7	0,851	Valid
	KO9	0,884	Valid
	KO10	0,788	Valid
	KO11	0,714	Valid
	KO12	0,891	Valid
	KO13	0,821	Valid
<b>Kerjasama Tim (X2)</b>	KT2	0,873	Valid
	KT3	0,869	Valid
	KT5	0,907	Valid
	KT6	0,872	Valid
	KT7	0,838	Valid
<b>Motivasi Kerja (Y1)</b>	MK1	0,775	Valid
	MK4	0,859	Valid
	MK6	0,925	Valid
	MK7	0,915	Valid
	MK8	0,956	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y2)</b>	KK1	0,707	Valid
	KK3	0,761	Valid
	KK4	0,715	Valid
	KK9	0,779	Valid
	KK10	0,785	Valid

Tabel 6. Hasil *Convergent Validity* Modifikasi 2

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
	KK11	0,714	Valid
	KK12	0,809	Valid
	KK14	0,739	Valid
	KK15	0,828	Valid
	KK16	0,753	Valid
	KK18	0,846	Valid
	KK19	0,815	Valid

Sumber: Output PLS, 2022



Sumber: Output PLS, 2022

Gambar 2. Hasil Algoritma PLS

Hasil dari pengujian convergent validity pada Gambar 2 dan Tabel 4, dapat terlihat bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70.

### Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Tabel 7. Hasil *Discriminant Validity*

Indikator	Komunikasi Organisasi	Kerjasama Tim	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
KO3	0,814	0,590	0,632	0,586
KO5	0,775	0,570	0,610	0,590
KO6	0,789	0,508	0,620	0,580
KO7	0,851	0,786	0,851	0,863
KO9	0,884	0,752	0,751	0,771
KO10	0,788	0,699	0,639	0,696
KO11	0,714	0,600	0,528	0,623
KO12	0,891	0,666	0,768	0,720
KO13	0,821	0,654	0,711	0,692
KT2	0,734	0,873	0,768	0,757
KT3	0,705	0,869	0,812	0,749
KT5	0,684	0,907	0,673	0,667
KT6	0,734	0,872	0,698	0,691
KT7	0,627	0,838	0,575	0,684
MK1	0,769	0,620	0,775	0,635
MK4	0,720	0,738	0,859	0,830
MK6	0,779	0,805	0,925	0,816

Tabel 7. Hasil *Discriminant Validity*

Indikator	Komunikasi Organisasi	Kerjasama Tim	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
MK7	0,709	0,679	0,915	0,649
MK8	0,765	0,760	0,956	0,768
KK1	0,551	0,521	0,465	0,707
KK3	0,624	0,521	0,565	0,761
KK4	0,526	0,537	0,502	0,715
KK9	0,633	0,711	0,647	0,779
KK10	0,649	0,722	0,689	0,785
KK11	0,506	0,473	0,527	0,714
KK12	0,734	0,674	0,743	0,809
KK14	0,653	0,603	0,579	0,739
KK15	0,685	0,698	0,720	0,828
KK16	0,761	0,702	0,740	0,753
KK18	0,662	0,673	0,723	0,846
KK19	0,747	0,644	0,755	0,815

Sumber: Output PLS, 2022

Dari Tabel 7 terlihat bahwa korelasi konstruk masing-masing variabel dengan indikatornya masing-masing variabel tersebut lebih tinggi dibanding korelasi indikator masing-masing variabel dengan konstruk lainnya. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 8. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Komunikasi Organisasi	0,666
Kerjasama Tim	0,760
Motivasi Kerja	0,789
Kinerja Karyawan	0,596

Sumber: Output PLS, 2022

Tabel 9. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell Lacker Criterium*)

	Komunikasi Organisasi	Kerjasama Tim	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Komunikasi Organisasi	0,888			
Kerjasama Tim	0,816	0,872		
Motivasi Kerja	0,802	0,839	0,844	
Kinerja Karyawan	0,816	0,772	0,816	0,843

Sumber: Output PLS, 2022

Dari Tabel 8 dan 9 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Selain itu ada kriteria baru untuk menguji *discriminant validity* yaitu dengan melihat hasil matriks *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT) dalam PLS, matriks HTMT dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10.** Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Heterotrait Monotrait Ratio)*

	Komunikasi Organisasi	Kerjasama Tim	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Komunikasi Organisasi				
Kerjasama Tim	0,893			
Motivasi Kerja	0,870	0,881		
Kinerja Karyawan	0,852	0,879	0,865	

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 10 bahwa hasil matriks *Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)* dianggap cukup karena hasil matriks dibawah 0,90.

### Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

**Tabel 11.** Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,921	0,941	Reliabel
Kerjasama Tim	0,938	0,946	Reliabel
Motivasi Kerja	0,937	0,947	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,932	0,949	Reliabel

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 11 bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $\geq 0,70$ . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

**Hasil Evaluasi Struktural Model (*Inner Model*).** Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural atau *Inner Model*. Pengujian *Inner Model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijelaskan pada rerangka konseptual. Tahap ini dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

### Hasil Pengujian Nilai $R^2$

**Tabel 12.** Nilai  $R^2$  Variabel Endogen

Variabel Endogen	<i>R-Square</i> ( $R^2$ )	Keterangan
Motivasi Kerja	0.765	Substansial
Kinerja Karyawan	0.785	Substansial

Sumber: Output PLS, 2022

Pada Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *R-square* motivasi kerja bernilai 0.765 atau 76,5%, dengan kata lain hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi, dan kerjasama tim sebesar 76,5% atau bisa dikatakan kontribusi variabel komunikasi organisasi, dan kerjasama tim terhadap motivasi kerja sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya pada Tabel 12 juga menerangkan bahwa nilai *R-square* kinerja karyawan bernilai 0.785 atau 78,5%, dengan kata lain hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi, kerjasama tim dan motivasi kerja sebesar 78,5% atau bisa dikatakan kontribusi variabel komunikasi organisasi, kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78,5% sedangkan sisanya sebesar 21,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Hasil Pengujian *Effect Size* ( $F^2$ )****Tabel 13.** Hasil Pengujian *Effect Size* ( $F^2$ )

Pengaruh	$F^2$	Keterangan
Komunikasi Organisasi → Kinerja Karyawan	0.158	Moderat
Kerjasama Tim → Kinerja Karyawan	0.160	Moderat
Komunikasi Organisasi → Motivasi Kerja	0.424	Besar
Kerjasama Tim → Motivasi Kerja	0.235	Besar
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.148	Moderat

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 13 menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X1), dan kerjasama tim (X2) memiliki *effect size* dalam kategori besar terhadap variabel motivasi kerja (Y1), artinya bahwa variabel komunikasi organisasi (X1), dan kerjasama tim (X2) memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja (Y1). Kemudian variabel komunikasi organisasi (X1), kerjasama tim (X2) dan motivasi kerja (Y1) memiliki *effect size* dalam kategori moderat terhadap variabel kinerja karyawan (Y2), artinya bahwa variabel komunikasi organisasi (X1), kerjasama tim (X2) dan motivasi kerja (Y1) memiliki peran yang cukup penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y2).

**Hasil Pengujian *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )****Tabel 14.** Hasil Pengujian Redudansi Validasi-Silang Konstruk

Variabel	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Motivasi Kerja	255,000	105,856	0,585
Kinerja Karyawan	612,000	344,252	0,437

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 14 hasil pengujian redudansi validasi-silang konstruk menunjukkan bahwa hasil dari perhitungan relevansi prediktif menunjukkan nilai  $Q^2 = 0,380$  pada pada variabel kinerja karyawan, dan dapat ditarik kesimpulan bahwa prediksi nilai relevansi  $> 0$ , sehingga model dapat dikatakan layak dan memiliki nilai prediksi yang relevan.

**Hasil pengujian *Goodness of Fit* (GoF)****Nilai *Goodness of Fit* (GoF):**

$$GoF = \sqrt{(A \vee E \times R^2)}$$

$$GoF = \sqrt{0,702x}$$

$$0,775 \text{ GoF} = \sqrt{0,544}$$

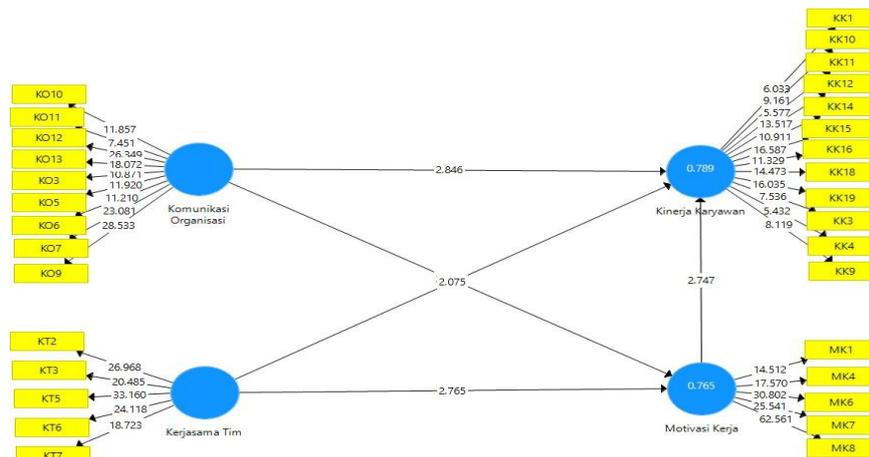
$$GoF = 0,737$$

Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai GoF sebesar 0,737 (besar), dengan demikian model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris, sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan model yang terbentuk valid.

**Tabel 15.** Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>	Ket.
Komunikasi Organisasi → Motivasi Kerja	0,528	0,140	2,075	0,000	Positif-Signifikan
Komunikasi Organisasi → Kinerja Karyawan	0,364	0,127	2,846	0,004	Positif-Signifikan
Kerjasama Tim → Motivasi Kerja	0,393	0,144	2,765	0,007	Positif-Signifikan
Kerjasama Tim → Kinerja Karyawan	0,270	0,134	2,075	0,045	Positif-Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,312	0,119	2,747	0,009	Positif-Signifikan

Sumber: Output PLS, 2022



Sumber: Output PLS, 2022

Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping

**Hipotesis 1: Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 2.075, nilai original sample sebesar 0.528, dan nilai *p-values* sebesar 0.000. Nilai T-statistik lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *p-values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**Hipotesis 2: Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 2.846, nilai original sample sebesar 0.364, dan nilai *p-values* sebesar 0.004. Nilai T-statistik lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *p-values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 3: Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai t-statistik sebesar 2.765, nilai original sample sebesar 0.393, dan nilai *p-values* sebesar 0.007. Nilai T-statistik lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *p-values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**Hipotesis 4: Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai t-statistik sebesar 2.075, nilai original sample sebesar 0.270, dan nilai *p-values* sebesar 0.045. Nilai T-statistik lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *p-values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 5: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai t-statistik sebesar 2.747, nilai original sample sebesar 0.312, dan nilai *p-values* sebesar 0.009. Nilai T-statistik lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *p-values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

**Simpulan.** Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kantor cabang PT Tricipta Agung Sejahtera di Jakarta.
- 2) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT Tricipta Agung Sejahtera di Jakarta.
- 3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kantor cabang PT Tricipta Agung Sejahtera di Jakarta.
- 4) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT Tricipta Agung Sejahtera di Jakarta.
- 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor cabang PT Tricipta Agung Sejahtera di Jakarta.

**Saran.** Beberapa masukan ini diantaranya adalah:

- 1) Pada deskripsi jawaban responden variabel komunikasi organisasi, terdapat indeks rata-rata terendah dengan nilai sebesar 3.08 yang menyatakan “Saya merasa pimpinan perusahaan sulit dihubungi dan kurang tanggap”. Dapat disarankan bahwa perusahaan perlu memberlakukan sebuah transparansi informasi penting kepada seluruh pekerja baik atasan maupun bawahan, seperti diadakan nya meeting rutin (*weekly* atau *monthly*) untuk membahas kendala-kendala yang terjadi dan sharing knowledge dari atasan ke bawahan. Selanjutnya dengan indeks rata-rata tertinggi dengan nilai sebesar 4.53 dengan pernyataan “saya siap menerima informasi, serta perintah dari atasan” dapat disarankan bahwa perusahaan benar-benar diharuskan mengadakan kebijakan transparansi serta tetap memberikan informasi serta arahan yang rutin ketika briefing agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan efektif.
- 2) Pada deskripsi jawaban responden variabel kerjasama tim terdapat indeks rata-rata terendah dengan nilai sebesar 4.49 yang menyatakan “saling memperhatikan dan memberikan dorongan kepada pekerja lain nya”. Dapat disarankan bahwa perusahaan sendiri bisa membantu setiap individu baik bawahan maupun atasan dalam membangun semangat tim agar mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selanjutnya dengan indeks rata-rata tertinggi dengan nilai sebesar 4.57 dengan pernyataan “saya menghargai pendapat dari pekerja lain” dapat disarankan bahwa perusahaan hal ini tetap dikembangkan sebab dukungan pendapat dari pekerja merupakan suatu suara yang sangat berpengaruh terhadap operasional perusahaan sebab mereka yang melakukan eksekusi dan mereka tentu memahami baiknya suatu pekerjaan.
- 3) Pada deskripsi jawaban responden variabel motivasi kerja terdapat indeks rata-rata terendah dengan nilai sebesar 3.96 yang menyatakan “saya selalu semangat bekerja dalam memperoleh promosi jabatan”. Dapat disarankan bahwa perusahaan sendiri bisa membantu setiap individu merasa terdorong dengan mencapai target sehingga mereka bisa mendapat kinerja yang baik dan adanya kemungkinan untuk memperoleh promosi jabatan, perusahaan dapat membuka luas ruang untuk mereka yang berkompeten agar mendapat promosi jabatan atas kerja kerasnya. Selanjutnya dengan indeks rata-rata tertinggi dengan nilai sebesar 4.59 dengan pernyataan “saya merasa butuh bekerja secara efektif dan efisien” dapat disarankan bahwa perusahaan bisa memahami kondisi para pekerja yang membutuhkan waktu bekerja efektif dan efisien agar mereka bisa memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya dari awal mereka bekerja hingga selesai bekerja dan pulang tepat waktu.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dwi Nugroho, A., dan Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Fergiwawan, F. (2020). Pengaruh Keadilan Distributif dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bungasari Flour Mills Indonesia Cilegon). Doctoral Dissertation. Universitas Mercu Buana.
- Gering, D. (2017). *Motivasi Kerja*. Pustakamedia, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Jalalkamali, M., Ali, A. J., Hyun, S. S., dan Nikbin, D. (2016). Relationships between work values, communication satisfaction, and employee job performance: The case of international joint ventures in Iran. *Management Decision*.
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., dan Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and perspectives in management*, (17, Iss. 1), 268-277.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marta, J. D., dan Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 218-236.
- Muzakki, M., dan Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 82-91.
- Pace, R. Wayne dan Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi*
- Riyanto, S., Sutrisno, A., dan Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342- 348.
- Robbins and Coutler. (2014). *Management edition 11*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanyal, S., dan Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.
- Setyarini, P. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Bank BTN Syariah Semarang) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukmayuda, D., Moeins, A., dan Cahyono, Y. (2019). Analysis on some factors influencing employees motivation and its implication on employees performance in packaging company in Tangerang. *International Review of Management and Marketing*. Vol.9, 117-122.
- Susanto, D. Y. (2018). *Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Need for Achievement*

- terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Journal An- Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 3(1), 105-134.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Yustika, R, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Total Medika Persada). Doctoral Dissertation. Universitas Mercu Buana.