

## Determinasi Kinerja Karyawan: Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kerjasama Tim

Asriandi<sup>1\*</sup>, Fachri Apriliany Mutiyasnur<sup>2</sup>, Fadliani Sahaka<sup>3</sup>, Agusman Harefa<sup>4</sup>, Nur Muhlis<sup>5</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, STIE Balikpapan

<sup>3,4,5</sup>Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nusa Cendana

[asriandi@stiebalikpapan.ac.id](mailto:asriandi@stiebalikpapan.ac.id)\*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Kerja Sama Tim ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) berdasarkan persepsi karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda yang diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probabilitas sampling dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden dari total populasi sebanyak 175 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 7,952 > t_{tabel} = 2,00030$ , nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , dan koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,521. Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 10,074 > t_{tabel} = 2,00030$ , nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , dan koefisien regresi ( $\beta$ ) = 1,140. Variabel Kerja Sama Tim ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,544 > t_{tabel} = 2,00030$ , nilai signifikansi =  $0,014 < 0,05$ , dan koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,084. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Kerja Sama Tim ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $F_{hitung} = 722,674 > F_{tabel} = 2,76$  dan nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja, komunikasi yang efektif, dan kerja sama tim yang solid mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kerja Sama Tim, Kinerja

### 1. Latar Belakang

Dalam era industri modern yang ditandai dengan percepatan digitalisasi, kompleksitas operasional, dan tuntutan efisiensi tinggi, keberhasilan suatu perusahaan tidak lagi ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan besarnya modal, tetapi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya (SDM) secara optimal. SDM menjadi faktor strategis karena berperan langsung dalam perencanaan, pengendalian, serta pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi. [1] menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sekumpulan tenaga kerja yang diatur berdasarkan fungsi-fungsinya agar mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, kualitas SDM menjadi penentu utama keberlanjutan kinerja perusahaan.

Di sisi lain, energi listrik merupakan infrastruktur vital dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk, pertumbuhan industri, serta percepatan transformasi digital nasional, kebutuhan energi listrik di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kondisi ini menghadirkan tantangan strategis bagi perusahaan penyedia listrik untuk menjaga keandalan pasokan, efisiensi operasional, dan kualitas layanan secara berkelanjutan.

Provinsi Kalimantan Timur memiliki peran strategis dalam sistem ketenagalistrikan nasional, khususnya dengan ditetapkannya wilayah ini sebagai lokasi pembangunan Ibu Kota Negara (IKN) Nusantara. Keberadaan IKN menuntut pasokan listrik yang tidak hanya besar, tetapi juga stabil, andal, dan berkelanjutan untuk mendukung aktivitas pemerintahan, bisnis, industri, dan masyarakat. Dalam konteks ini, PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk Balikpapan menjadi salah satu penopang utama penyediaan energi listrik di wilayah Kalimantan Timur, sehingga dituntut untuk menjaga kinerja operasional secara optimal dan konsisten.

Sebagai anak perusahaan PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk bergerak di berbagai lini bisnis strategis, seperti pembangkitan listrik, operasi dan pemeliharaan (O&M), engineering, procurement and construction (EPC), investasi, konsultasi, serta pelatihan. Perusahaan juga berkomitmen menerapkan prinsip Good Corporate Governance (GCG) guna mewujudkan visi sebagai perusahaan pembangkit listrik berkelas dunia. Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai pelaksana utama seluruh proses operasional.

Kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap keandalan unit pembangkit, efisiensi produksi, serta pencapaian target perusahaan. Penurunan kinerja karyawan berpotensi menghambat proses produksi listrik, meningkatkan risiko gangguan pasokan, serta menurunkan kepercayaan publik. Oleh karena itu, PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk secara rutin melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap semester sebagai upaya menjaga kualitas SDM dan memastikan kontribusi optimal terhadap tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh [2] dan [3], merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Namun, hasil pengamatan penulis menunjukkan adanya penurunan kinerja pada beberapa indikator, khususnya kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hasil kerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga berdampak pada efektivitas dan efisiensi operasional unit pembangkit.

[4] terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di Perusahaan [2]. Namun, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada November 2024, masih ditemukan permasalahan kedisiplinan karyawan, seperti ketidakstabilitan waktu kehadiran, rendahnya kepatuhan terhadap standar kerja, kurangnya keteladanan pimpinan, serta lemahnya pengawasan dan sanksi. Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Selain disiplin kerja, komunikasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan, terutama dalam organisasi dengan tingkat ketergantungan kerja yang tinggi seperti unit pembangkit listrik. [4] menjelaskan bahwa komunikasi yang baik sangat penting dalam suatu perusahaan karena dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik maka akan meminimalisir adanya kesalahan penyampaian informasi dan meminimalisir kesalahpahaman antar karyawan maupun antar bidang. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa koordinasi dan keterbukaan informasi antar karyawan dan antar bidang di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk masih belum optimal, sehingga berdampak pada pemahaman tugas, hubungan kerja, serta sikap kerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [7] bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh [8] dan [9] menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kerja sama tim. Menurut [4] Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang baik secara individu maupun tim. Operasional pembangkit listrik menuntut kolaborasi lintas fungsi dan keahlian, sehingga keberhasilan kerja sangat ditentukan oleh soliditas tim. Namun, hasil observasi menunjukkan masih adanya rendahnya kontribusi individu, kurangnya dukungan antar rekan kerja, serta lemahnya kedulian terhadap tujuan perusahaan. Kondisi ini mencerminkan bahwa kerja sama tim belum berjalan secara optimal dan berpotensi menghambat pencapaian kinerja perusahaan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [10] bahwa Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh [11] dan [9] menyatakan bahwa Team Work tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan (*research gap*) terkait pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa ketiga

variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut masih perlu dikaji ulang, khususnya dalam konteks organisasi dengan karakteristik operasional yang kompleks dan berisiko tinggi seperti unit pembangkit listrik.

Berdasarkan kondisi empiris, dukungan teori, serta adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada konteks objek dan pendekatan, yaitu mengkaji pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan pada unit pembangkit listrik strategis di wilayah penyangga IKN. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor energi, serta kontribusi praktis sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), dan kerja sama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan pada karyawan tetap PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk selama periode November 2024 **hingga Juni 2025**.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim yang berjumlah **175 orang**. Mengingat keterbatasan waktu dan efisiensi penelitian, maka tidak seluruh populasi dijadikan responden. Oleh karena itu, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan **rumus Slovin**, yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya.

Rumus Slovin dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

$n$ = jumlah sampel

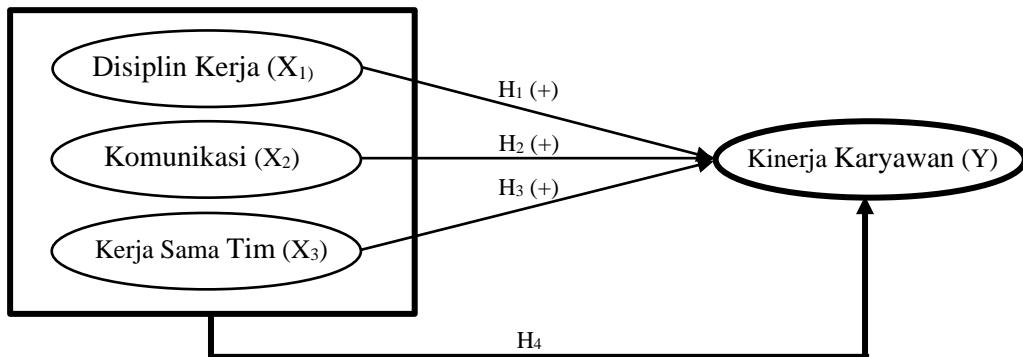
$N$ = jumlah populasi

$e$ = tingkat kesalahan (error tolerance)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat kesalahan sebesar **10% (0,10)**, dengan pertimbangan bahwa populasi relatif homogen. Dengan demikian, perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{175}{1 + 175(0,10)^2} \\ n &= \frac{175}{1 + 175(0,01)} \\ n &= \frac{175}{1 + 1,75} \\ n &= \frac{175}{2,75} \\ n &= 63,63 = 64 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **64 responden**. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan **probability sampling**, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Sampel kemudian ditentukan secara acak dari seluruh karyawan tetap PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk. Data dikumpulkan melalui **kuesioner skala Likert 1–5** yang telah diuji **validitas dan reliabilitasnya**, serta didukung oleh **observasi dan wawancara terbatas**.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :



: Variabel Independen ( $X_1, X_2, X_3$ )



: Variabel Dependen (Y)



: Hubungan Antar Variabel Secara Parsial



: Hubungan Antar Variabel Secara Simultan



: Hubungan Antar Variabel Secara Simultan

Formulasi Hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk

H2: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk

H3: Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk

H4: Disiplin kerja, komunikasi dan kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk

### Uji Instrumen Penelitian

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen kuesioner diuji:

- **Uji validitas**, menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
- **Uji reliabilitas**, menggunakan koefisien **Cronbach's Alpha**, dengan batas minimal  $\geq 0,70$  sebagai indikator reliabilitas yang baik.

Seluruh pengujian instrumen dilakukan menggunakan **SPSS versi 26**.

### Teknik Analisis Data

[12] analisis linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel atau lebih variabel independen

Analisis data dilakukan secara bertahap agar hasil penelitian dapat direplikasi secara sistematis oleh peneliti lain, dengan tahapan sebagai berikut:

1. **Analisis regresi linier berganda**, digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), dan kerja sama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.
2. **Uji hipotesis**, dilakukan melalui:
  - o **Uji-t** untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
  - o **Uji-F** untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.
3. **Koefisien korelasi (r)** dan **koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**, digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan serta besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan **software SPSS versi 26** guna memastikan ketepatan dan keakuratan hasil analisis statistik.

Model analisa ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat. rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Pearson Correlation*, *item* indikator dapat dinyatakan *valid* apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikan 0,05. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi sebanyak 64 karyawan, untuk mencari nilai  $r$ -tabel dari 64 sampel adalah  $df$  (degree of freedom) =  $n$  (jumlah sampel) – 2, maka  $df = 64 - 2 = 62$  dan nilai  $r$ -tabel adalah sebesar 0,2461

Tabel 1. Hasil Uji Validitas  
Variabel penelitian dan Pernyataan Indikator

Kinerja Karyawan	Variabel penelitian dan Pernyataan Indikator								Critical- $r$	Ket Valid
	Pernyataan Indikator	r- Hitung	Pernyataan Indikator	r- Hitung	Pernyataan Indikator	r- Hitung	Pernyataan Indikator	r- Hitung		
<b>Y<sub>1.1</sub></b>	0,819	X <sub>1.1</sub>	0,800	X <sub>2.1</sub>	0,739	X <sub>3.1</sub>	0,607	0,2461		Valid
<b>Y<sub>1.2</sub></b>	0,664	X <sub>1.2</sub>	0,752	X <sub>2.2</sub>	0,662	X <sub>3.2</sub>	0,683			Valid
<b>Y<sub>1.3</sub></b>	0,704	X <sub>1.3</sub>	0,680	X <sub>2.3</sub>	0,803	X <sub>3.3</sub>	0,840			Valid
<b>Y<sub>1.4</sub></b>	0,601	X <sub>1.4</sub>	0,689	X <sub>2.4</sub>	0,758	X <sub>3.4</sub>	0,707			Valid
<b>Y<sub>1.5</sub></b>	0,643	X <sub>1.5</sub>	0,826	X <sub>2.5</sub>	0,621	X <sub>3.5</sub>	0,782			Valid
<b>Y<sub>1.6</sub></b>	0,678	X <sub>1.6</sub>	0,858	X <sub>2.6</sub>	0,716	X <sub>3.6</sub>	0,755			Valid
<b>Y<sub>1.7</sub></b>	0,676	X <sub>1.7</sub>	0,778	X <sub>2.7</sub>	0,687	X <sub>3.7</sub>	0,614			Valid
<b>Y<sub>1.8</sub></b>	0,652	X <sub>1.8</sub>	0,686	X <sub>2.8</sub>	0,858	X <sub>3.8</sub>	0,720			Valid
<b>Y<sub>1.9</sub></b>	0,793	X <sub>1.9</sub>	0,864	X <sub>2.9</sub>	0,777	X <sub>3.9</sub>	0,665			Valid
<b>Y<sub>1.10</sub></b>	0,707	X <sub>1.10</sub>	0,649	X <sub>2.10</sub>	0,741	X <sub>3.10</sub>	0,710			Valid
<b>Y<sub>1.11</sub></b>	0,791	X <sub>1.11</sub>	0,397							Valid
<b>Y<sub>1.12</sub></b>	0,801	X <sub>1.12</sub>	0,301							Valid
<b>Y<sub>1.13</sub></b>	0,687	X <sub>1.13</sub>	0,309							Valid
<b>Y<sub>1.14</sub></b>	0,681	X <sub>1.14</sub>	0,307							Valid
<b>Y<sub>1.15</sub></b>	0,788	X <sub>1.15</sub>	0,273							Valid
<b>Y<sub>1.16</sub></b>	0,842	X <sub>1.16</sub>	0,696							Valid
<b>Y<sub>1.17</sub></b>	0,758	X <sub>1.17</sub>	0,678							Valid

<b>Y<sub>1.18</sub></b>	0,744	X <sub>1.18</sub>	0,631	Valid
<b>Y<sub>1.19</sub></b>	0,881	X <sub>1.19</sub>	0,769	Valid
<b>Y<sub>1.20</sub></b>	0,727	X <sub>1.20</sub>	0,713	Valid

Sumber: data primer, diolah SPSS 26.0

Hasil uji validitas setiap item pernyataan pada kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan *valid*.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Hasil dari pengukuran koefisien alpha yang dibandingkan dengan tabel reliabilitas instrumen untuk melihat konsistensi dan keandalan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliability Coefficient	Description
Kinerja (Y)	0.954	0.70	Reliability
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.918	0.70	Reliability
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0.907	0.70	Reliability
Kerja Sama Tim (X <sub>3</sub> )	0.887	0.70	Reliability

Sumber: data primer, diolah SPSS 26.0

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dengan nilai *Cronbach Alpha* pada kuesioner variabel kinerja (Y) = 0,954, variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) = 0,918, variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) = 0,907, dan variabel kerja sama tim (X<sub>3</sub>) = 0,887, sehingga dapat dapat disimpulkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari kriteria koefisien reliabilitas sebesar 0,7. Maka seluruh kuesioner dinyatakan reliabel (andal dan konsisten) untuk digunakan sebagai instrumen pengukur pada penelitian ini.

### 3.3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari keempat variabel disiplin kerja, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi organisasi yang diteliti. Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil angket responden karyawan. Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program Software Statiscal Package for Sosial Sciences (SPSS) Versi 26,0.

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi maka diperoleh persamaan regere sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -11,493 + 0,521 X_1 + 1,140 X_2 + 0,084 X_3 + 2,686$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh konstanta sebesar **-11,493**, yang menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja, komunikasi, dan kerja sama tim bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi menurun sebesar **11,493**. Koefisien **disiplin kerja (X<sub>1</sub>)** sebesar **0,521** menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu poin disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar **0,521**, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien **komunikasi (X<sub>2</sub>)** sebesar **1,140** juga bernilai positif dan merupakan pengaruh terbesar, yang berarti setiap peningkatan satu poin komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar **1,140**. Sementara itu, **kerja sama tim (X<sub>3</sub>)** memiliki koefisien positif sebesar **0,084**, yang menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim turut meningkatkan kinerja karyawan, meskipun dengan pengaruh yang relatif kecil.

#### 3.3.1 Uji-t

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>), dan kerja sama tim (X<sub>3</sub>), secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  menggunakan **uji dua sisi (two-tailed test)**.

Derajat kebebasan (df) ditentukan dengan rumus  $df = n - k - 1$ , di mana jumlah sampel (n) adalah 64 dan jumlah variabel independen (k) adalah 3, sehingga diperoleh  $df = 60$ . Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2,00030. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 3. Hasil pengujian Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-11.493	2.686		<b>-4.279</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	.521	.066	.447	<b>7.952</b>
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	1.140	.113	.563	<b>10.074</b>
	Kerja Sama Tim (X <sub>3</sub> )	.084	.033	.055	<b>2.544</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji t (Parsial) berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien ( $\beta$ ) sebesar 0,521 serta nilai  $t_{hitung} 7.952 > t_{tabel} 2.00030$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial) berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien ( $\beta$ ) sebesar 1,140 serta nilai  $t_{hitung} 10.074 > t_{tabel} 2.00030$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial) berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien ( $\beta$ ) sebesar 0,084 serta nilai  $t_{hitung} 2.544 > t_{tabel} 2.00030$  dan nilai signifikansi  $0,014 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3.3.2. Uji F

Uji Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen pada penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>), dan kerja sama tim (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk.  $F_{tabel}$  yang digunakan dalam pengujian ini didapat dari tabel distribusi F dengan probabilitas 0,05, cara menentukan nilai df untuk pembilang (N1) rumus  $N1 = k-1$  dan menentukan nilai df untuk penyebut (N2) dengan rumus  $N2 = n-k$ , dimana n = banyak data (64), k = jumlah seluruh variabel (4). Maka penentuan pengambilan nilai  $F_{tabel}$  menggunakan :  $N1=4-1=3$ .  $N2=64-4=60$ . Didapatkan nilai F-hitung sebesar 2.76.

Tabel 4. Hasil Uji-F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5058.004	3	1686.001	<b>722.674</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	139.980	60	2.333		
	Total	5197.984	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim (X<sub>3</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 722,674 dan nilai signifikansi 0,000. Setelah dilakukan

perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  beserta nilai signifikannya maka didapat  $F_{hitung} 722,674 > F_{tabel} 2,76$  dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan kerja sama tim ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,521 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,960 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, kemudian untuk Uji t (Parsial) pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung} 7,952 > t_{tabel} 2,0030$ , serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja secara positif dan signifikan. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk, maka hipotesis 1 diterima. Kondisi ini menegaskan semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya.

Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur menggunakan sepuluh indikator yaitu, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis, tanggung jawab, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, sanksi dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada pernyataan X<sub>1</sub>.11 indikator tujuan dan kemampuan memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,55 termasuk dalam kategori setuju, bahwa karyawan memahami tujuan pekerjaan dengan jelas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki arah dan tujuan kerja yang jelas sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan konsisten dan sesuai aturan. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki peran untuk membentuk kinerja yang optimal dan berkelanjutan pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk, disiplin mencerminkan kepatuhan, kesadaran, dan kerelaan karyawan untuk menaati peraturan serta menjalankan tanggung jawab secara tertib, karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mematuhi prosedur kerja dan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga ketika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi tersebut dapat sebabkan karena usia karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk sekitar 67% dari responden berada pada usia 31 sampai 40 tahun dimana pada usia tersebut telah terbentuk kedewasaan dan tanggung jawab dalam menerapkan disiplin kerja serta mayoritas lama masa bekerja karyawan 97% dari responden memiliki pengalaman 5 sampai 10 tahun sehingga pemahaman dan kesadaran terhadap peraturan kedisiplinan sudah melekat pada setiap karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut [13] disiplin kerja merupakan perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh manajemen organisasi yang wajib dipatuhi oleh anggota organisasi guna menciptakan perilaku kerja yang patuh dan tertib. Hal ini diperkuat oleh pendapat [4] yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh [5] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### 3.5. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji koefisien regresi ( $\beta$ ) dengan nilai sebesar 1,140 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,971 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara komunikasi dengan kinerja karyawan, kemudian untuk Uji t (Parsial) pada variabel komunikasi ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung} 10,074 > t_{tabel} 2,0030$ , serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi secara positif dan signifikan,. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk, maka hipotesis 2 diterima. Kondisi ini menegaskan bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dalam penelitian ini komunikasi diukur menggunakan lima indikator yaitu, pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik dan tindakan. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada pernyataan X<sub>2.2</sub> indikator pemahaman memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,53 termasuk kategori setuju, bahwa karyawan dapat menerima dan memahami instruksi yang diberikan saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam bentuk penyampaian instruksi yang jelas dan adanya respon positif antar rekan kerja berperan besar dalam mendukung efektivitas kerja. Oleh karena itu komunikasi yang efektif berperan penting untuk mendukung tercapainya kinerja optimal di dalam perusahaan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim teluk, melalui komunikasi maka informasi, ide dan makna dapat disampaikan dengan jelas sehingga dipahami dan diterapkan oleh penerima secara tepat. Komunikasi yang berjalan lancar akan membuat koordinasi antar karyawan menjadi lebih baik, kesalahan kerja dapat diminimalkan, dan pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karena karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih terarah, tepat waktu dan sesuai harapan perusahaan sehingga akan membentuk pola kerja yang produktif dan mendukung pencapaian hasil kerja yang maksimal, sehingga ketika komunikasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi tersebut dapat pengaruh oleh usia karyawan yang berkisar 31 sampai 40 tahun sebanyak 67% dari responden dan lama bekerja di 5 sampai 10 tahun sebanyak 97% dari responden, sehingga karyawan telah memiliki pengalaman komunikasi yang baik dan dapat mengendalikan emosional.

Komunikasi menjadi dasar dalam membangun hubungan kerja yang efektif, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan hasil kerja. Menurut [14] menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian ide, gagasan, dan informasi kepada orang lain. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman dan memperjelas arah kerja. [15] menambahkan bahwa pentingnya komunikasi sebagai alat untuk menyampaikan makna yang bisa dipahami, diterima, dan diaplikasikan dalam bentuk tindakan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [7] bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh [8] dan [9] menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **3.6. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji koefisien regresi ( $\beta$ ) dengan nilai sebesar 0,084 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kerja sama tim akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, akan tetapi nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,049 menunjukkan adanya hubungan yang sangat lemah antara kerja sama tim dengan kinerja karyawan, kemudian untuk Uji t (Parsial) pada variabel kerja sama tim ( $X_3$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,544 > t_{tabel} 2,00030$  serta nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerja sama tim secara positif dan signifikan. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk, maka hipotesis 3 diterima. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik kerja sama tim yang terjadi di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dalam penelitian ini kerja sama tim diukur menggunakan lima indikator yaitu, kontribusi, interaksi, konsisten, kualitas dan relevan. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada pernyataan X<sub>3.6</sub> indikator konsisten memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,38 termasuk dalam kategori setuju, hal ini menandakan bahwa kerja sama tim dalam pencapaian target telah berjalan dengan baik. Hal ini mencerminkan bahwa koordinasi dan kolaborasi antar anggota tim menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan kinerja. Oleh karena itu kerja sama tim memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim teluk, karena melibatkan sekelompok individu yang masing-masing memiliki keahlian dan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada proses kerja sama tim setiap anggota saling mendukung, berkoordinasi, dan saling mengandalkan satu sama lain, sehingga tercipta sinergi yang dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan pengambilan keputusan. Hal ini berdampak langsung pada pencapaian kinerja baik secara individu maupun kelompok, sehingga ketika kerja sama tim mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh proses kerja yang saling bergantung antar bidang karena pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk memiliki 7 bidang yang saling terkait dalam setiap pekerjaannya, serta masa kerja yang 97% dari responden di dominasi dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun sehingga karyawan sudah saling mengenal dan saling memahami satu sama lain maka tidak ada batasan dalam bekerja sama.

Menurut [16] menyatakan bahwa tim kerja adalah sekelompok individu dengan keahlian berbeda yang bekerja

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5338>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

bersama untuk mencapai tujuan bersama. [17] memperkuatnya dengan mendefinisikan kerja sama tim sebagai proses di mana anggota saling mendukung dan saling bergantung untuk mencapai hasil mufakat. Sementara menurut [18] pencapaian tujuan organisasi melalui kerja tim hanya dapat terwujud jika ada sinergi dan komitmen antar anggotanya.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [10] bahwa Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh [11] dan [9] menyatakan bahwa Team Work tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **3.7. Disiplin kerja, komunikasi dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji Uji F (Simultan) pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan kerja sama tim ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $F_{hitung} = 722,674 > F_{tabel} = 2,76$ , serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi bersama-sama oleh variabel disiplin kerja, komunikasi, dan kerja sama tim dengan signifikan, hasil ini juga diperkuat oleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,986 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, komunikasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,972 yang berarti 97,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk, maka hipotesis 4 diterima.

Dengan demikian, hasil uji statistik tersebut mendukung bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan kerja sama tim merupakan faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk. Disiplin kerja menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kesungguhan. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi, ide, dan instruksi secara jelas, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi antar karyawan. Dengan kerja sama tim mampu memperkuat kolaborasi melalui dukungan dan saling ketergantungan antar karyawan, sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi sesuai dengan keahliannya untuk mencapai tujuan bersama. Ketiga aspek ini secara bersama-sama membentuk suasana kerja yang produktif, yang kemudian berdampak positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal, baik secara individu maupun kelompok, sehingga ketika disiplin kerja, komunikasi dan kerja sama tim mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## **4. Kesimpulan**

Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan kerja sama tim merupakan faktor determinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Kaltim Teluk, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam mematuhi aturan dan standar kerja, efektivitas komunikasi dalam menyampaikan informasi dan koordinasi antar bidang, serta kekuatan kerja sama tim dalam mendukung penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, manajemen perlu memperkuat penerapan disiplin kerja, meningkatkan kualitas komunikasi yang terbuka dan terstruktur, serta mendorong kerja sama tim yang efektif sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain dan menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

## **Referensi**

1. Yuliani, I. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. In P. D. Prof. Alfitri, M.Ag., LL. M. (Ed.), *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). RajaGrafindo Persada. 2018.
2. Hasibuan, M. S. P. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Cetakan 23). Bumi Aksara. 2019.
3. Kasmir. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)** (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada. 2019.
4. Sinambela, P. D. L. P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. In S. dan R. Damayanti (Ed.), Sinar Grafika Offset Sumber. Sinar Grafika Offset. 2016.
5. Surbakti, R. P. br, & Sihombing, S. **Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ulp Berastagi**. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 22, 25–39. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1727>. 2022.
6. M Syahrul, A., Pasulu, M., & Irwan, A. **Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kecakapan antara Karyawan dan Atasan**

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar. SEIKO: *Journal of Management & Business*, 5(1), 435–441. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1685>. 2022
7. Kusdarianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1068>. 2022.
8. Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soeopeno, D. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10129>. 2015.
9. A. Asriandi, "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja", *RIGGS*, vol. 4, no. 1, pp. 239–248, Apr. 2025.
10. Lubis, D. A., Rezeki, F., Lubis, A., & Fidellia, V. *The Influence Of Work Training , Teamwork , Work Motivation , And Work Discipline On Work Performance At PT.PLN ( Persero ) Up 3 Medan*. *Mount Hope Economic Journal (MEGA)*, 2(3), 227–240. <https://doi.org/10.61696/mega.v2i2.405>. 2024.
11. Nofritar, & Mahmudin, Y. Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(2), 139–151. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i2>. 2022.
12. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. In Bandung Alfabetia (Cetakan 1). Alfabetia. 2019.
13. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
14. Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. *Pengantar Manajemen* (S. . Melati (ed.)). LPU-UNAS. 2019.
15. Sutadji. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Tasmara (ed.); Pertama). Dee Publish. 2016.
16. Febrianty, Muhammad, (Cand), & Sentanu, I. G. E. P. S. . *Kepemimpinan : Bukan Sekedar Menjadi Pemimpin*; Cetakan 1). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. [www.rcipress.rcipublisher.org](http://www.rcipress.rcipublisher.org). 2023.
17. Busro, D. M. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* 2018. Prenada Media. 2018.
18. Amirullah. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim* (Edisi 1). Mitra Wacana Media. 2015.