

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER HONDA GARUDA AGUNG KENCANA SINGARAJA

Gde Agung Satria¹, Nabila Amelia Putri²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

Kata kunci:
Komunikasi
Internal, Disiplin
Kerja, Kerjasama
Tim dan Kinerja
Karyawan

Keywords:
*Internal
Communication, Work
Discipline, Teamwork
and Employee
Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja menjadi sasaran penelitian ini, yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi internal, disiplin kerja, dan kolaborasi. Teknik kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Sebanyak empat puluh empat orang yang bekerja di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja dipilih untuk mengikuti proses pendataan penelitian ini melalui penggunaan survei online dan Agree-Disagree Scale. Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians atau component based SEM, juga dikenal dengan Visual Partial Least Square (PLS) versi 3.0, digunakan untuk analisis teknis data yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa keterkaitan antara komunikasi internal, disiplin kerja, dan kolaborasi di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja sangat terkait dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan Dealer Honda Garuda Agung Kencana diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja perusahaan dalam realisasinya.

ABSTRACT

Employee performance at Garuda Agung Kencana Singaraja Honda Dealership was the target of this study, which aimed to identify factors that influence internal communication, work discipline, and collaboration. Quantitative techniques were used in this investigation. A total of forty-four people working at Honda Garuda Agung Kencana Singaraja Dealership were selected to participate in the data collection process of this study through the use of an online survey and Agree-Disagree Scale. Variance-based Structural Equation Modeling (SEM) or component based SEM, also known as Visual Partial Least Square (PLS) version 3.0, was used for the technical analysis of the data used in this study. This study found that the interrelationship between internal communication, work discipline, and collaboration at Honda Dealer Garuda Agung Kencana Singaraja is strongly related to employee performance. Thus, employees of Honda Garuda Agung Kencana Dealer are expected to improve the quality of the company's work in its realisation.

PENDAHULUAN

Banyak orang mengira bahwa sumber daya manusia perusahaan adalah aset terpentingnya. Karena "Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor lain seperti permodalan," seperti yang dikemukakan oleh Hariandja (2002), sumber daya manusia selalu menjadi pusat urusan perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Karena kesuksesan perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya, SDM memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan. Jika semuanya teratur dan dikelola dengan baik, perusahaan memiliki potensi untuk berkembang dengan cepat berkat tenaga kerjanya yang beragam, budaya inovatif, dan kepemimpinan yang kompeten.

Baik faktor internal maupun eksternal, seperti jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, memengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Mangkunegara (2011) ketika dikatakan bahwa "performance appraisal merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.". Kuantitas maupun kualitas yang bagus juga ditentukan pada kinerja karyawan itu sendiri, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang bagus pula.

Komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerja sama adalah beberapa metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan; semua ini berperan dalam memastikan bahwa pekerja efisien dan sukses mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk mendapatkan bola menggelinding dalam mencapai tujuan perusahaan, kerja sama adalah suatu keharusan. Ketika orang bekerja sama, mereka dapat menyelesaikan lebih banyak hal dalam waktu yang lebih singkat. Kolaborasi yang solid akan menghasilkan energi yang baik, dan kerja tim sangat penting untuk kebahagiaan dan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kinerja individu. Sebuah kelompok yang berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik daripada yang dapat dilakukan oleh setiap anggotanya sendiri dikenal sebagai sebuah tim (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Kerja tim lebih kompetitif daripada upaya individu karena tim memiliki akses ke pilihan yang lebih luas daripada individu (Putri & Sariyathi, 2017). Menurut penelitian (Pandelaki, 2018), kolaborasi sangat mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Selain kerja sama, komunikasi yang efektif merupakan komponen kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Operasi organisasi dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang buruk, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kesulitan bagi bisnis. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat penting untuk kinerja karyawan. Tidak akan ada ruang untuk kesalahan dalam laporan karena karyawan dapat berbicara satu sama lain, bos, dan rekan kerja mereka. Komunikasi yang efektif adalah ketika pengirim dan penerima memahami sepenuhnya makna pesan yang dimaksudkan (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Komunikasi internal didefinisikan sebagai "aliran informasi dan gagasan di dalam suatu organisasi" oleh Sukoco (2017). Ketika kantor pusat, kantor wilayah, dan perwakilan perusahaan saling berkomunikasi, hal ini dikenal sebagai "komunikasi internal" (Amsyah, 2017).

Alat bantu komunikasi dalam penciptaan motivasi, menurut Robbins (2013), karena memberi tahu pekerja apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka melakukannya, dan apa yang dapat mereka lakukan untuk memperbaiki kinerja yang buruk. Komunikasi yang efektif di antara rekan kerja sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan, karena kurangnya komunikasi akan menyebabkan hasil yang kurang baik atau kegagalan untuk mencapai tujuan. Ketika ada dialog terbuka di dalam organisasi, karyawan cenderung merasa terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, yang pada gilirannya membantu bisnis memenuhi tujuan akuisisi.

Disiplin kerja merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling kritis adalah disiplin (Syafriana, 2018), karena berkorelasi langsung dengan kinerja karyawan di tempat kerja. Organisasi perusahaan berjuang untuk mencapai potensi penuh mereka tanpa adanya disiplin staf yang efektif. Menurut Sutrisno (2016), "disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap aturan dan ketepatan perusahaan, yang ada pada diri karyawan, yang menyebabkan dirinya secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan ketepatan perusahaan." Artinya disiplin adalah kualitas seorang karyawan yang secara sadar mengikuti aturan organisasi tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, setiap organisasi memiliki seperangkat aturannya sendiri. Salah satu tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan sangat disiplin dan dapat mengikuti aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Karena tidak banyak aturan yang ketat,

banyak pekerja yang kurang mengontrol diri dalam bekerja. Kinerja perusahaan dan kemampuannya untuk mencapai tujuannya mungkin akan berdampak negatif jika praktik ini dibiarkan terus berlanjut.

Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi mana pun karena meningkatkan kesadaran dan motivasi di antara karyawan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan. Faktor penting lainnya adalah kerja tim, karena dalam organisasi mana pun, kerja sama diperlukan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kemampuan terbaik kita.

Semua orang ingin berbicara dengan orang lain dan menjalin hubungan. Berhubungan dengan orang lain akan menjadi tantangan jika seseorang tidak berkomunikasi. Sulit membayangkan sebuah bisnis berfungsi dengan baik jika karyawannya tidak berkomunikasi satu sama lain saat mengerjakan proyek

Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja adalah salah satu Dealer Honda populer di Buleleng. Dalam hal ini Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja terus bekerja untuk menjaga organisasi tetap berjalan dengan baik dan membuatnya lebih baik lagi sehingga masyarakat dapat memperoleh layanan terbaik. Isu-isu berikut dengan penelitian ini dapat didefinisikan berdasarkan paparan yang disebutkan di atas;

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Garuda Agung Kencana?

2. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Garuda Agung Kencana?

3. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Garuda Agung Kencana?

Komunikasi internal yang efektif mampu memainkan peran kunci dalam memengaruhi performa karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2018) dalam "Organizational Behavior," "komunikasi yang baik di perusahaan dapat meningkatkan output dengan memastikan pekerja mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab mereka dan bagaimana melakukannya." Penelitian oleh Argenti (2018) dalam buku "Corporate Communication" menggarisbawahi bahwa "Komunikasi yang baik menumbuhkan lingkungan kerja yang mendorong, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik."

Menurut (Effendy, 2019), komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal. Menurut Lestari & Kasmirudin (2017, peneliti dapat menggunakan indikator untuk mengukur komunikasi internal, termasuk: komunikasi vertikal atasan ke bawahan, komunikasi vertikal bawahan ke atasan, dan komunikasi horizontal.

Dari Hasil uji antar variable independent dan variabel dependen dengan teknik Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (SEM PLS) yang menggunakan software SmartPLS 3.2.9 for Windows dan diperoleh hasil loading factor (Original Sample) Sample Mean, Standard Deviation, T Statistics dan P Values Setelah memperoleh hasil dari pengujian secara langsung, kemudian dibuat rekapitulasi pengujian langsung tidak langsung dan total koefisien, menyertakan T statistic dan P Values serta hasil akhir yang digunakan sebagai hasil pengujian hipotesis, maka hipotesis terbukti ditunjukkan dengan nilai p values $0,004 < 0,05$ komunikasi internal berpengaruh langsung, menguntungkan dan patut diperhatikan untuk kinerja. Ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang lebih baik dapat menghasilkan keluaran yang lebih baik.

Banyak studi dan penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan korelasi antara komunikasi yang baik dan performa karyawan yang lebih baik. Sebagai contoh, penelitian oleh Eisenberg et al. (2010) dalam "Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint" menemukan bahwa "organisasi yang memprioritaskan komunikasi internal yang efektif cenderung memiliki tingkat performa karyawan yang lebih tinggi."

Ardilla & Pramusinto (2015), menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Munthe & Tiorida (2017), juga menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Lestari & Kasmirudin (2017), menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri et al. (2015), dengan judul Pengaruh lingkungan kerja fisik, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma, Tbk Semarang dengan hasil Menurut uji regresi linier sederhana, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, artinya tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik dan tingkat disiplin kerja yang lebih rendah dikaitkan dengan kinerja yang lebih buruk.

Dari Hasil uji antar variable independent dan variabel dependen dengan teknik SEM PLS yang menggunakan software SmartPLS 3.2.9 for Windows dan diperoleh hasil loading factor (Original Sample) Sample Mean, Standard Deviation, T Statistics dan P Values Setelah memperoleh hasil dari pengujian secara langsung, kemudian dibuat rekapitulasi pengujian langsung tidak langsung dan total koefisien, menyertakan T statistic dan P Values serta hasil akhir yang digunakan sebagai hasil pengujian hipotesis, Disiplin kerja memiliki dampak langsung, positif, dan substansial terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai-p $0,008 < 0,05$, yang mengkonfirmasi hipotesis. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin kerja dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

Disiplin kerja berdampak besar pada kinerja karyawan, menurut penelitian sebelumnya oleh Kristianti dkk. (2021), yang dikutip dalam makalah ini. Disiplin di tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas, menurut penelitian sebelumnya (Nurs Ismatul Maulida, 2018).

Hipotesis berikut dapat dikembangkan untuk penyelidikan ini dengan menggunakan teori dan deskripsi yang diberikan di atas:

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja

Dalam hal memproses, mengatur, dan mempekerjakan personel untuk mencapai suatu tujuan, Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting bagi perusahaan dan organisasi mana pun. Salah satu variabel produksi potensial yang sebenarnya adalah sumber daya manusia. Tak perlu dikatakan bahwa organisasi mana pun yang sepadan dengan garmnya akan selalu mencari metode untuk meningkatkan output staf dalam mengejar tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya ada kerja sama, dimana hasilnya akan optimal dan sesuai dengan harapan jika kerja sama terjalin dengan baik. Definisi kerja tim yang diberikan oleh Simanjuntak (2018) adalah sekelompok individu dengan tujuan yang sama yang bekerja sama dengan harapan dapat mencapai lebih dari yang mereka bisa sendiri.

Menurut Hwang in Arifin (2020), kerja tim merupakan metode mendorong pekerja untuk terlibat satu sama lain, yang hasilnya akan berdampak pada produktivitas pekerja. Deskripsi tersebut menunjukkan bahwa kerja sama dapat berkembang ketika para pekerja dapat bekerja secara efektif satu sama lain dan meningkatkan kinerja mereka sendiri. Hal ini dikarenakan pekerja akan merasa lebih nyaman berbagi tanggung jawab dan tidak akan kewalahan dengan banyaknya pekerjaan yang menjadi rutinitas sehari-hari sepulang kerja.

Dari Hasil uji antar variable independent dan variabel dependen dengan teknik Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (SEM PLS) yang menggunakan software SmartPLS 3.2.9 for Windows dan diperoleh hasil loading factor (Original Sample) Sample Mean, Standard Deviation, T Statistics dan P Values Setelah memperoleh hasil dari pengujian secara langsung, kemudian dibuat rekapitulasi pengujian langsung tidak langsung dan total koefisien, menyertakan T statistic dan P Values serta hasil akhir yang digunakan sebagai hasil pengujian hipotesis, maka hipotesis terbukti ditunjukkan dengan p-nilai Kinerja kurang dari $0,05 (0,000)$ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kolaborasi. Hasilnya, hasil yang lebih baik dapat dicapai melalui kolaborasi yang ditingkatkan.

Kerja tim memainkan peran penting dalam kinerja karyawan, menurut referensi penelitian ini untuk penelitian sebelumnya oleh Ibrahim et al. (2021) dan Kusuma dan Sutanto (2018). Ini karena anggota tim dapat berkomunikasi satu sama lain untuk memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas, yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berikut aspek dan indikasi kerja sama, menurut Sibarani (2018): (1) gotong royong; (2) keyakinan; (3) kekompakan.

Hipotesis berikut dapat dikembangkan untuk penyelidikan ini dengan menggunakan teori dan deskripsi yang diberikan di atas:

H3 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja dengan objek penelitian adalah Produktivitas staf merupakan fungsi dari komunikasi internal, disiplin kerja, dan kolaborasi. Peneliti menarik kesimpulan tentang suatu komunitas berdasarkan barang atau orang di dalamnya jika mereka memiliki ciri dan ciri yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 44 orang, semuanya bekerja di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja. Data yang digunakan meliputi informasi kuantitatif dan kualitatif. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui kuisisioner, dan data yang digunakan berasal dari kedua sumber tersebut. Semua perhitungan dalam analisis data ini, seperti evaluasi model pengukuran (outer model) dengan Pengujian Validitas Konvergen, Pengujian Validitas Diskriminan yang terdiri dari Evaluasi Crossloading, Reliabilitas Variabel dan Uji Goodness Of Fit yang menggunakan program SEM PLS menggunakan software SmartPLS 3.2.9 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan, ditemukan bahwa dari 44 kuesioner yang dikumpulkan, semuanya layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Data dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis menggunakan Teknik SEM PLS dengan software SmartPLS 3.2.9 for Windows. Berdasarkan hasil Pegujian Validitas Konvergen dapat diketahui bahwa semua indikator yang membentuk variabel tersebut secara statistik adalah signifikan dibuktikan dengan nilai p values seluruhnya $0,000 < 0,05$ demikian juga nilai loading faktor semuanya lebih besar 0,70 hal ini berarti bahwa variabel yang dibuat telah memenuhi syarat validitas konvergen atau dengan kata lain semua indikator yang membentuk kontruk dikatakan valid.

Tabel 1. Tabel Crossloading Indikator terhadap Variabel

	Disiplin Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja	Komunikasi Internal
Disiplin Kerja	0.939			
Kerjasama Tim	0.887	0.893		
Kinerja	0.903	0.93	0.904	
Komunikasi Internal	0.681	0.681	0.77	0.905

Sumber : *Output SmartPLS*

Berdasarkan hasil Pengujian Validitas Diskriminan dengan Evaluasi Crossloading diketahui bahwa validitas diskriminan sudah terpenuhi dengan baik karena seluruh indikatornya memiliki *crossloading* lebih besar pada variabelnya dibandingkan terhadap kontruk lainnya. Variabel disiplin kerja memiliki variabel minimal 0,939, Kerjasama tim memiliki kontruk minimal 0,893, selanjutnya kinerja memiliki kontruk minimal 0,904 dan komunikasi internal memiliki kontruk minimal 0,905.

Tabel 2. Tabel *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Indicator	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0.955	0.956	0.968	0.882	Valid & Reliabel
Kerjasama Tim	0.966	0.974	0.972	0.798	Valid & Reliabel
Kinerja	0.944	0.945	0.957	0.818	Valid & Reliabel
Komunikasi Internal	0.945	0.947	0.958	0.82	Valid & Reliabel

Sumber : *Output SmartPLS*

Berdasarkan Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel bahwa variabel Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim dan Kinerja tergolong pada kategori sangat bagus, karena memiliki discriminant validity dengan melihat Average Variance Extracted (AVE) adalah lebih besar dari 0,50. Pada Cronbach's Alpha semua variabel menunjukkan hasil diatas 0,80 dan lebih besar dari 0,70 dan pada *Composite Reliability* dengan melihat nilai rho A diatas 0,80 atau lebih besar dari 0,60. Disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi ketentuan dan dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 3. Tabel Nilai R² Konstruk Independen

	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Kinerja	0.917	0.910	Baik

Sumber : *Output SmartPLS*

Berdasarkan Uji Goodness of Fit diketahui nilai R² dari variabel kinerja adalah 0,917 tergolong moderat, nilai R² dari keterampilan mencari kerja adalah 0,910 tergolong baik.

Pembahasan

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (direct effect)

Indicator	Disiplin Kerja ~> Kinerja	Kerjasama Tim ~> Kinerja	Komunikasi Internal ~> Kinerja
Original Sample (O)	0.29	0.527	0.214
Sample Mean (M)	0.288	0.525	0.219
Standard Deviation (STDEV)	0.11	0.123	0.075
T Statistics (O/STDEV)	2.643	4.289	2.867
P Values	0.008	0.000	0.004
Keterangan	Signifikan	Signifikan	Signifikan

Sumber : *Output SmartPLS*

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan dari hasil regresi linier bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan survey lapangan yang dilakukan, untuk pertanyaan mengenai komunikasi dalam organisasi yang efektif akan menunjang tujuan organisasi dan Sangat berharga untuk memfasilitasi komunikasi dalam kelompok kecil antar pekerja untuk lebih meningkatkan hubungan kerja, untuk keseluruhan pertanyaan pada indicator ini dengan nilai cukup kuat pada peringkat pertama artinya dengan adanya komunikasi yang efektif dalam organisasi pada kelompok kecil karyawan akan lebih mudah menjalin hubungan dengan baik dan saling memahami dalam memberikan saran mengenai pekerjaan sehingga akan lebih mudah mencapai tujuan. Seperti halnya di tempat penelitian terdapat beberapa kelompok kecil pada Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja salah satunya dalam menangani penjualan/sales Honda, dalam hal ini para karyawan melakukan komunikasi antar satu sama lain seperti briefing untuk mencari Solusi dalam menentukan pencapaian target dalam satu hari. Di sini, nilai p 0,004 <0,05 menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, kami menerima H1. Output organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat komunikasi internalnya. Ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang lebih baik dapat menghasilkan keluaran yang lebih baik.

Apa yang kita sebut "komunikasi internal" dalam dunia bisnis mengacu pada bolak - balik antara manajer dan pekerja yang pada akhirnya membentuk organisasi dan aliran ide horizontal dan vertikal yang menyelesaikan sesuatu (operasi dan manajemen). Singkatnya, komunikasi internal adalah tindakan menyampaikan informasi dari satu orang atau kelompok di dalam organisasi ke orang lain, seringkali dengan kata-kata lisan atau tulisan.

Komunikasi internal yang baik dan disiplin kerja yang lebih baik merupakan dua karakteristik yang mendorong peningkatan kinerja karyawan, menurut Davis dan Singodimendjo (Sutrisno, 2011). Komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan kajian empiris Dwi Anugerah (2018) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas di tempat kerja meningkat seiring dengan frekuensi dan kualitas komunikasi internal.

Ardilla dan Pramusinto (2015), yang menguatkan temuan penelitian ini, menemukan bahwa komunikasi internal yang efektif secara signifikan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Menurut Munthe dan Tiorida (2017), terdapat hubungan yang positif dan substansial antara komunikasi internal dan kinerja karyawan. Komunikasi internal juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut sustainable study dan Kasmirudin (2017).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut temuan regresi linier dan hasil penelitian ini, yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara keduanya.

Sesuai dengan survey lapangan yang dilakukan, untuk pertanyaan Saya selalu menggunakan pakaian kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan serta melakukan 5S (senyum, salam, sapa, sopan santun) nilainya cukup tinggi, untuk keseluruhan pertanyaan pada indikator ini dengan nilai cukup kuat pada peringkat pertama artinya disiplin dapat menentukan karakter dari masing-masing karyawan ini juga menunjukkan komitmen Anda terhadap profesionalisme dan etos kerja yang kuat, dan membina tempat kerja yang suportif dan bersahabat. Seperti halnya ditempat penelitian setiap hari senin-minggu menggunakan seragam yang telah di tentukan dari Perusahaan dan pada saat melayani costumer para karyawan selalu memberikan pelayanan yang terbaik termasuk dalam melakukan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan Santun)

Nilai $p = 0,008 < 0,05$ dalam hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki pengaruh terhadap produksi, menurut temuan analisis. Kami sekarang dapat menerima H2 karena ini. Disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada output. Disiplin kerja yang lebih baik dapat memberikan hasil yang lebih baik.

Disiplin kerja adalah taktik yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan anggota staf dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keinginan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma dan perilaku sosial yang relevan (Sutrisno, 2019). Ini mungkin berarti bahwa mematuhi aturan yang ditetapkan oleh bisnis atau organisasi merupakan disiplin yang berhubungan dengan pekerjaan.

Temuan penelitian ini menguatkan gagasan Davis dan Singodimendjo (Sutrisno, 2011), yang menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja dan komunikasi internal yang efektif merupakan dua elemen utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini memvalidasi temuan empiris Dwi Anugerah (2018), yang menemukan bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini juga menunjukkan dampak positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya komunikasi internal.

Investigasi saat ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristianti dkk (2021). Temuan penelitian ini menunjukkan dampak penting dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian Nur Ismatul Maulida (2018) sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja pekerja.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan dari hasil regresi linier bahwa terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan survey lapangan yang dilakukan, untuk pertanyaan Saya dan rekan kerja saling membantu (berkontribusi) baik tenaga maupun pikiran nilainya cukup tinggi, untuk keseluruhan pertanyaan pada indikator ini dengan nilai cukup kuat pada peringkat pertama artinya adalah bahwa Anda dan rekan kerja saling memberikan dukungan dan bantuan satu sama lain, baik dalam bentuk tenaga (fisik) maupun pemikiran (ide, saran, atau solusi). Ini menunjukkan kerjasama tim yang baik di mana setiap anggota berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama. Seperti halnya ditempat penelitian di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja tempat saya melakukan penelitian, para karyawan saling membantu dalam berbagai tugas. Misalnya, ketika ada pelanggan yang membutuhkan penjelasan mendetail tentang fitur Honda, salah satu karyawan memberikan informasi yang diperlukan. Sebaliknya, ketika ada honda yang perlu dipersiapkan untuk test drive, karyawan lainnya yang membantu dengan cek fisik dan pembersihan. Mereka saling berkontribusi, baik dengan tenaga maupun pikiran, untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja ditunjukkan oleh $0,000 < 0,05$ untuk nilai p. H3 dengan demikian disetujui. Kami dapat menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung, menguntungkan, dan signifikan oleh kolaborasi. Ini menyiratkan bahwa peningkatan kinerja dapat dihasilkan dari lebih banyak kolaborasi.

Sekelompok dua atau lebih individu yang berkolaborasi dan merencanakan pekerjaan mereka menuju tujuan bersama disebut tim. Untuk membantu proses pencapaian tujuan organisasi, diperlukan kolaborasi yang baik.

Teori Handoko (2017) memberikan bukti untuk hal ini, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kolaborasi. Sesuai dengan keyakinan ini, karya terbaik dapat diciptakan oleh seorang individu yang dapat berkolaborasi dengan orang lain. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosalinda (2018) sebelumnya, Pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan (studi terhadap karyawan Divisi Kompensasi dan Tunjangan Manajemen Sumber Daya Manusia PT Freeport Indonesia), yang menemukan bahwa kerja sama berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Studi ini mengacu pada penelitian sebelumnya oleh Ibrahim dkk. (2021), yang temuannya menunjukkan bahwa kerja tim berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan studi Kusuma & Sutanto (2018) menunjukkan pentingnya kerja tim dalam kinerja karyawan karena anggota tim dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam kelompok. Menurut Sibarani (2018), kolaborasi memiliki karakteristik dan indikator sebagai berikut: (1) Kolaborasi; (2) Keyakinan; (3) Kepadatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan temuan analisis regresi linier, komunikasi internal Diler Honda Garuda Agung Kencana Singaraja berdampak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai p sebesar $0,004 < 0,05$. Indikator utama yang menjadi pertimbangan adalah terjalannya komunikasi dalam kelompok-kelompok kecil antar karyawan untuk lebih mempererat hubungan kerja.

Disiplin kerja berdampak langsung, positif, dan substansial terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar $0,008 < 0,05$ pada analisis regresi linier. Metrik utama yang dipertimbangkan adalah mentaati peraturan dengan baik yang sesuai dengan setandar yang diberikan perusahaan serta melakukan 5S (senyum, salam, sapa, sopan santun)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier Kerjasama Tim berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja yang ditunjukkan oleh p values $0,000 < 0,05$, dengan indikator utama yang dipertimbangkan adalah saling berkontribusi dalam melakukan pekerjaan baik tenaga (fisik) dan pemikiran (ide, saran, atau solusi).

Saran

Berkaitan dengan komunikasi internal baik pimpinan, TL (Team Leader) maupun antar sesama karyawan sebaiknya tidak melakukan komunikasi satu arah agar tidak terjadinya miss komunikasi, sehingga informasi yang di sampaikan akan tersampaikan kepada anggota yang lain dan tidak berdampak pada operasional yang berjalan.

Berkaitan dengan disiplin kerja, pihak pimpinan sebaiknya lebih mengawasi ketepatan dalam penyelesaian tugas ataupun disiplin dalam absensi, seragam dan aturan lainnya yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Adapun beberapa saran yang berkaitan dengan kerjasama tim yakni :

Komunikasi Terbuka: Pastikan semua anggota tim berkomunikasi secara terbuka dan jujur. Dengan berbicara terbuka, masalah dapat diatasi lebih cepat dan solusi dapat ditemukan bersama.

Pembagian Tugas yang Jelas: Tentukan peran dan tanggung jawab masing-masing anggota tim. Ini akan membantu menghindari tumpang tindih dan memastikan semua tugas terlaksana dengan baik.

Kolaborasi Aktif: Ajak anggota tim untuk berkolaborasi. Diskusikan ide, berikan masukan, dan dukung satu sama lain. Kolaborasi yang baik akan menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif.

Penghormatan dan Empati: Hormati pendapat dan perasaan anggota tim. Cobalah memahami perspektif mereka dan berempati terhadap situasi yang mereka hadapi.

Fokus pada Hasil: Ingatkan tim untuk selalu fokus pada hasil akhir. Setiap tindakan dan keputusan harus mendukung pencapaian tujuan bersama.

Berkaitan dengan kinerja karyawan pada UD. Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, oleh sebab itu pimpinan diharapkan membuat seminar yang lebih intens dan terperinci mengenai target maupun tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan agar bisa diselesaikan tepat waktu dan dapat mencapai target yang sudah di tentukan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja pimpinan maupun TL (Team Leader), harus dapat meningkatkan komunikasi internal, disiplin kerja dan Kerjasama tim secara bersama-sama. Hal ini dikarenakan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk penelitian mendatang, Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kinerja karyawan. Perlu adanya penelitian lainnya atau replikasi dari penelitian ini untuk membuktikan hasil penelitian ini

DAFTAR RUJUKAN

- Amsyah, Zulkifli (2017). *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Anugerah, D. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Hasamitra. *Economic Bosowa Journal Edisi Xli Oktober S/D Desember 2021*. Vol 7, No. 004
- Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bp3Akb Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53-66.
- Argenti, P. A. (2018). *Corporate Communication (8th ed.)*. McGraw-Hill Educat
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja*, 17(2), 186-193.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek (T. Surjaman (ed.); 29th ed.)*. PT. Remaja Rosdakarya
- Eisenberg, E. M., Goodall Jr, H. L., & Trethewey, A. (2010). *Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint (6th ed.)*. Bedford/St. Martin'
- F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, pp. 316-325, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Praktis SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Krisdianti, Lily Setyawati dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*. Volume 1, No 1.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 3(4), 417-424.
- Lawasi, ES, & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1), 47-57.
- Lestari, G., & Kasmirudin, &. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1-12.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulida, Nur Ismatul, Yuli Tri Cahyono, and Akt MM. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Adipura

Santosa Surakarta). Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018.

Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W.(2013) Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: SalembaEmpat.<http://onsearch.id/Record/IOS2883.JABAR0000000018506/Description>. diakses pada tanggal 12 bulan November 2017

Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86.

Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5).

Putri, LDP, & Sariyathi, NK (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*, 6 (6), 3398-3430.

Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 254-261.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Robbins. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Setiawan, A. (2014). Analisis Rasio Roa Dengan Du Pont System Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan Pt. Pan Brothers Tbk Pada Tahun 2008-2012.

Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan.

Simanjuntak, Lamtiur, et al. "Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar." *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 6.1 (2018): 12-23.

Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sukoco, Badri M. (2017). *Manajemen Administrasi Modern*. Surabaya: Erlangga.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syafrina, N. (2018). Syafrina, Nova. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru." *Eko Dan Bisnis* 4(8):1-12.e.

Zelko, Dance. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara Publisher