

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam

Maylan Alviani^{1*}; Nolla Puspita Dewi²; Etty Sri Wahyuni³

¹ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

* Corresponding Email: ¹*21120004@univbatam.ac.id; ²nollapuspitadewi@univbatam.ac.id;
³ettywahyunie@gmail.com

Abstract – This study aims to analyze the influence of work discipline, communication, and cooperation on employee performance at the Health Office of Batam City. Using a quantitative approach with a survey method, data were collected through questionnaires from 126 respondents. The results indicate that both work discipline and communication have a positive and significant impact on employee performance, with *t*-values of 7.373 and 3.798, respectively, and significance values below 0.05. Meanwhile, cooperation shows a positive but insignificant impact with a *t*-value of 0.553. The simultaneous test (*F*-test) also reveals that all three independent variables collectively have a positive effect on employee performance, with an *F* value of 126.830. The coefficient of determination (*R*²) indicates that 75.1% of the variation in employee performance can be explained by work discipline, communication, and cooperation. This study provides important insights for human resource management and can serve as a reference for further research on factors influencing employee performance.

Keywords: disciplination of work, works communication, cooperation, employee performance



Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam

1. PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki karakter individu yang berbeda satu sama lain dan selalu berusaha dan bergantung pada individu lain guna mencukupi keperluan hidupnya. Dengan demikian, ini adalah tempat dimana pengelolaan SDM sangat penting. SDM (HR) merupakan aspek penting pada pertumbuhan suatu organisasi. Sudah jelas bahwa kinerja pegawai memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Fajrussalam et al., 2023). Kinerja pegawai merupakan total pegawai yang ikut serta dalam perindustrian, termasuk total bobot, kurun waktu, kedatangan di tempat kerja, serta kombinasi, yang dapat diamati pada waktunya atau tercermin dari perolehan output atau target. Perolehan yang diproduksi terhadap instansi pada kurun waktu khusus, apakah itu yang berorientasi pada keuntungan atau nonprofit, disebut kinerja (Rochaety & Tresnati, 2022). Kinerja dapat didefinisikan sebagai perolehan atas hal yang dilaksanakan maupun tak dilaksanakan terhadap karyawan (Hazni & Ali, 2024). Kinerja karyawan sangat penting untuk menilai pekerjaan perusahaan agar perusahaan dapat memenuhi tanggung jawabnya (Sapar, 2022). Kinerja didefinisikan sebagai jumlah dan beban kerja yang dilaksanakan terhadap seseorang maupun golongan pada instansi selama melakukan tugas dan peran utamanya. Ini berkaitan dengan penetapan norma dan standar organisasi (Suherman & Siska, 2025).

Menurut Ginting (2018), Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal berikut: a). Keefektivitasan dan keefisienan; b). Kekuasaan dan tanggung jawab atas pekerjaan; c). Kinerja yang bertanggung jawab, yaitu konsisten, jujur, totalitas, beretika baik, dan dapat bekerja sama. Instruksi untuk aktivitas pekerja mengenai penghormatan terhadap kontrak kerja dengan instansi; dan d). Inisiatif yang berkaitan dengan kreativitas dan cara berpikir tentang gagasan guna mengatur sebuah hal yang berhubungan

terhadap maksud instansi. Pendekatan performa adalah sebagai berikut: a). Kualitas pekerjaan; b). Waktu yang tepat; c). Prestasi kerja; d). Keahlian; dan e). Kepemimpinan.

Selain itu, disiplin kerja adalah suatu aspek sangat utama untuk perindustrian. Disiplin kerja merupakan suatu prinsip pada area bertugas maupun pengelolaan guna menekankan karyawan bersikap kondusif (Adella Hukmah Wanda Putri, 2021). Disiplin termasuk kondisi yang mengakibatkan maupun menyajikan support untuk karyawan agar berperilaku serta melaksanakan setiap aktifitas berdasarkan ketentuan yang sudah ditentukan (Junianto et al., 2020). Pendapat beberapa ahli, disiplin kerja bis didefinisikan sebagai: disiplin mengindikasikan sebuah keadaan maupun perilaku hormat yang terdapat dalam karyawan dengan kebijakan serta ketentuan perusahaan (Rostiawati, 2022). Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai keinginan serta ketaatan guna berperilaku berdasarkan kebijakan yang berlaku pada tempat kerja. Perasaan taat serta patuh pada tugas yang sebagai kewajiban dikenal sebagai disiplin (Fiqlly, 2024).

Menurut Dewi & Harjoyo (2019), terdapat tiga jenis disiplin kerja ada di perusahaan yaitu preventif, korektif, dan progresif. Kepemimpinan, strategi penghargaan, kesanggupan, balas budi, keadilan, pemantauan menyatu, sanksi hukuman, ketegasan, serta kaitan individu adalah beberapa faktor yang mendampaki taraf kedisiplinan karyawan. Terdapat sejumlah pendekatan yang menentukan disiplin kerja pegawai, yaitu kehadiran; kepatuhan terhadap peraturan; ketepatan waktu; tanggung jawab; dan etika dalam bekerja.

Selain itu, komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi kerja adalah rangkaian pendistribusian yang dilakukan secara langsung atau melalui media antara orang satu ke orang yang lain (Sitorus, 2020). Semua pihak menggunakan peralatan ini, tetapi hanya jika semuanya digunakan dengan benar. Jika komunikasi disalurkan dengan tidak tepat, komunikasi akan terganggu antara pemberi



Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam dan penerima pesan. Komunikasi kerja adalah kesempatan untuk berjumpa langsung, menumbuhkan gairah persatuan, serta saling menjawab pertanyaan serta pernyataan. Komunikasi kerja memainkan peran dalam membentuk dan mengembangkan pemahaman atau pengertian bersama (Simanjuntak, 2021). Komunikasi kerja didefinisikan sebagai rangkaian penyaluran informasi pada pengirim menuju penerima pesan secara menerapkan beragam media yang efisien menjadikan pesan menjadi rinci serta gampang dimengerti terhadap pemeroleh pesan (Rosadi, 2017).

Faktor-faktor berikut mempengaruhi komunikasi kerja: a). Pihak komunikator (pengirim), yang mencakup pekerjaan, perilaku, dan pemahaman pengirim tentang jenis saluran yang digunakan; dan b). Pihak penerima pesan (penerima), yang mencakup kemampuan, tingkah laku, dan kecerdasan penerima tentang jenis saluran yang digunakan. Menurut Shinta & Siagian (2020), indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut: a) Kejelasan komunikasi; b) Keterbukaan komunikasi; c) Kemampuan mendengarkan; d) Komunikasi tertulis; dan e) Komunikasi non-verbal.

Selain faktor disiplin kerja serta komunikasi, kombinasi termasuk aspek lain yang mendampaki performa karyawan. Kinerja yang lebih baik dapat dicapai melalui kerjasama yang efektif dan terkoordinasi. Kerjasama dianggap sebagai solusi terbaik untuk organisasi sebab observasi instansi takkan dilaksanakan secara tepat tanpa kolaborasi. Menurut Abdulsyani (2023), kerjasama adalah proses sosial yang mana individu bertugas serupa guna menggapai maksud bersama melalui saling membantu dan memahami aktivitas satu sama lain. Karena kerjasama berjalan dengan baik, setiap pekerja akan tetap fokus pada pekerjaan mereka dan saling mengingatkan saat ada masalah dalam kelompok. Kemampuan untuk bekerja sama

Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam bisa pula menambah rasa keyakinan diri serta kesanggupan berinteraksi. Pemenuhan kerjasama berdasarkan kriteria khusus yang diisi terhadap pihak yang berperan, yang meliputi: a). Keperluan yang sama; b). Keadilan; c). Defenisi yang serupa; d). maksud yang serupa; e). Saling menolong; f). Saling melayani; g). Tanggung jawab; h). Penghormatan; serta i). Toleransi. Ada indikator kerja sama, berdasarkan metode para ahli, yaitu: kemampuan untuk berkoordinasi, bersedia membantu, aktif dalam tim, fleksibel dalam tim, dan mampu menyelesaikan konflik.

Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Masing-masing instansi dan perindustrian senantiasa selalu berupaya mengembangkan performa pegawainya guna menggapai maksud perindustrian (Sitorus, 2020). Suatu upaya perindustrian menambah performa karyawannya adalah secara memberikan pendidikan, penyuluhan, kompensasi yang pantas, motivasi, serta mewujudkan lingkungan kerja yang disipliner (Hafidulloh et al., 2021). Setelah melakukan observasi, peneliti menemukan beberapa masalah di Dinas Kesehatan, yang berlokasi di Sekupang Jl. Raja Haji No.7 Batam. Ketidaksiplinan dan kurangnya pengawasan dalam bekerja adalah salah satu masalah tersebut. Kurangnya disiplin pegawai menyebabkan mereka sering mengakhiri tugas untuk kepentingan pribadi, yang mengakibatkan kurangnya kesopanan di tempat kerja. Dinas Kesehatan juga menghadapi masalah lain, yaitu minimnya interaksi dari pimpinan serta bawahan sebab sejumlah faktor, termasuk sulit bagi atasan guna mendengarkan pandangan anggota mereka dan kurangnya interaksi dari pegawai berdampak pula (Maesyaroh & AUD, 2022).

Selain itu, staf Dinas Kesehatan tidak memiliki pengawasan yang cukup, sehingga mereka dapat pulang lebih awal karena urusan pribadi. Selain itu, pegawai lebih banyak bermain handphone daripada bekerja, yang dapat menyebabkan lebih sedikit pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu (Azizah, 2023). Salah satu masalah lainnya adalah



Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam

penurunan kinerja pegawai. Ini terjadi karena karyawan tidak peduli untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga tidak tercapai efisiensi kerja. Ini berdampak negatif pada lingkungan kerja, karena pegawai yang mulanya bergairah bekerja mereka berkurang ketika meninjau pegawai lain tak acuh dengan standard serta mutu output yang sudah ditetapkan (Saba, 2024). Observasi ini bermaksud guna mengetahui upaya disiplin kerja memengaruhi performa karyawan; bagaimana komunikasi kerja memengaruhi kinerja pegawai; bagaimana Kerjasama memengaruhi kinerja pegawai; dan bagaimana disiplin, komunikasi, dan kerja sama memengaruhi perform karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam. Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja, komunikasi kerja, serta kombinasi dengan performa karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam menjadi hal yang paling penting agar diteliti. Sehingga, peneliti memilih guna melaksanakan observasi bertema "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerja Sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam."

2. METODE PENELITIAN

Observasi ini memakai pendekatan kuantitatif. Observasi jenis survei diterapkan yaitu kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari peserta. Penelitian ini mengambil sampel dari semua karyawan Dinas Kesehatan, total 126 orang, dengan teknik sampling jenuh. Kinerja karyawan yang diwakili oleh Y, merupakan variabel dependen yang dipakai pada observasi ini karena variabel ini dipengaruhi maupun didampaki terhadap variabel independen maupun variabel bebas. Namun, variabel dependen didampaki terhadap variabel lain, yang dikenal sebagai variabel independen atau variabel bebas. Disiplin kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2), serta kerja sama (X_3) adalah variabel independen yang digunakan pada observasi ini.

Observasi ini menerapkan kuesioner sebagai sumber primer serta sumber sekunder, seperti jurnal ilmiah, buku, berita online, dan data kinerja perusahaan. Observasi ini memakai kedua model analisis data ialah analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif terdiri pada skor rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum, sum, serta range. Analisis kuantitatif terdiri dari uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi berganda, serta uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil survei kuesioner membagi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, serta pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	92	73,6 %
2.	Laki-laki	34	26,4 %
Jumlah		126	100 %

Sumber: Diolah dari data primer 2024

Menurut data tersebut, sejumlah besar narasumber pada observasi ini adalah perempuan (92,7 persen dari total responden) dan pria (34,26 persen dari total responden). Dengan demikian, bisa dinyatakan perihal rata-rata karyawan BTN adalah perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18 – 25 tahun	2	1,6 %
2.	26- 45 tahun	90	71,4 %
3.	46- 65 tahun	34	27,0%
4.	> 66 tahun	0	0 %
Jumlah		126	100 %

Sumber: Diolah dari data primer 2024

Menurut data tersebut, mayoritas responden penelitian adalah orang-orang berusia 18 hingga 25 tahun, yang terdiri dari 2 responden (1,6 %), usia 26 hingga 45 tahun, yang terdiri dari 90 responden

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam (71,4 %), usia 46 hingga 65 tahun, yang terdiri dari 34 responden (27,0%), dan usia di bawah 66 tahun tidak ada responden (0%). Menurut data di atas, peserta penelitian sebagian besar mempunyai pengalaman kerja di bawah 5 periode, ialah 16 narasumber (12,7%); pengalaman kerja antara 5 dan 20 tahun, yaitu 84 responden (66,6%); pengalaman kerja antara 20 dan 30 tahun, yaitu 20 responden (15,9%); dan pengalaman kerja lebih dari 30 tahun, yaitu 6 responden (4,8%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	6	4,8 %
2.	D3/D4	29	23 %
3.	S1/S3	90	71,4 %
4.	SPESIALIS	1	0,8%
Jumlah		126	100 %

Sumber: Diolah dari data primer 2024

Menurut tabel, sejumlah besar narasumber penelitian mempunyai pendidikan SMA/SMK, ialah 6 narasumber (4,8%), D3/D4, yaitu 29 (23%), S1/S3, yaitu 90 responden (71,4%), dan SPESIALIS, yaitu 1 responden (0,8%).

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.91558315
Most Extreme Differences	Absolute	0.064
	Positive	0.059
	Negative	-0.064
Test Statistic		0.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah dari data primer 2024

Berasaskan hasil uji Kolmogorov-Smirnov

Zona Manajerial: Program Studi Manajemen

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

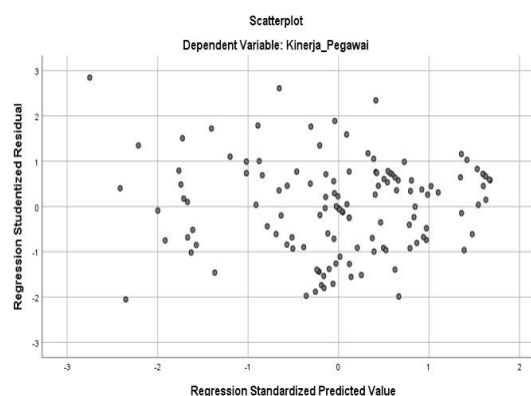
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.344	4.625		-0.291	0.772		
Disiplin Kerja	0.582	0.079	0.713	7.373	0	0.213	4.694
Komunikasi Kerja	0.3	0.079	0.195	3.798	0	0.754	1.327
Kerja Sama	0.055	0.103	0.052	0.533	0.595	0.213	4.699

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah dari data primer 2024

Semua variable independen (disiplin kerja, komunikasi kerja, dan kerja sama) dalam penelitian ini memenuhi asumsi tidak terjadinya multikolinearitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel tersebut. Nilai VIF bagi variabel disiplin kerja adalah 4.694, yang kurang dari 10.00, serta skor VIF bagi variabel komunikasi kerja adalah 1.327, yang kurang dari 10.00. dengan demikian, bisa dinyatakan perihal tak ada persoalan multikolinearitas pada masing-masing variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Tersbeut mengindikasikan perihal titik-titik tersebar serta tak menggambarkan pola khusus, dimana mereka terletak di atas serta di bawah angka nol. Maka, bisa dinyatakan perihal asumsi heteroskedastisitas terpenuhi secara visual.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.344	4.625			-0.291	0.772
Disiplin Kerja	0.582	0.079	0.713		7.373	0
Komunikasi Kerja	0.3	0.079	0.195		3.798	0
Kerja Sama	0.055	0.103	0.052		0.533	0.595

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda
Sumber: Diolah dari data primer 2024

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa:

- Jika X_1 , X_2 , dan X_3 serupa, jadi skor Y sama dengan skor konstan;
- Dengan koefisien regresi variabel penelitian sejumlah 0,582, performa pegawai nantinya bertambah sejumlah 58,2% dengan setiap peningkatan 1% dalam disiplin kerja apabila variabel lain sama dengan skor konstan;
- skor koefisien regresi variabel penelitian sejumlah 0,300 menunjukkan bahwa dengan variabel lain bernilai konstan, peningkatan 1% dalam komunikasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 30%;
- dan skor koefisien regresi variabel penelitian sejumlah 0,055 menunjukkan perhal dengan variabel lain berskor konstan, penambahan 1% dalam kerja sama akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 5,5 persen.

Uji t Test (Uji Parsial)

Tabel 8. Uji Signifikan Parameter Individual

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.344	4.625			-0.291	0.772
Disiplin Kerja	0.582	0.079	0.713		7.373	0
Komunikasi Kerja	0.3	0.079	0.195		3.798	0
Kerja Sama	0.055	0.103	0.052		0.533	0.595

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah dari data primer 2024

Hasil uji pengaruh parsial (uji-t) yang ditunjukkan pada tabel tersebut yaitu antara lain:

- Variabel X_1 (disiplin kerja) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.373 lebih besar dari 1.979, pada skor signifikan 0.000 di bawah 0.05;
- Variabel X_2 (komunikasi kerja) memperoleh skor t_{hitung} sejumlah 3.798 lebih tinggi dari 1.979, pada nilai signifikan 0.000 di bawah 0.05. maka, dinyatakan perhal variabel disiplin kerja dan komunikasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan.
- c).

Variabel kerja sama atau variabel X_3 , memiliki dampak positif namun tak signifikan pada performa karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam. Nilai t_{hitung} nya adalah 0.533 di bawah 1.979, serta skor signifikannya adalah 0.595 di atas 0.05.

Hasil pengujian mengindikasikan perhal variabel disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada performa pegawai di Dinkes Kota Batam. Ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 7.373 di atas 1.979 serta skor signifikan 0.000 di bawah 0.05. Dengan demikian, bisa dinyatakan perhal variabel disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada performa pegawai pada observasi ini. Penelitian sebelumnya Kho & Hikmah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada performa pegawai pada CV Sumber Cipta Agung.

Disiplin kerja menerangkan bagaimana karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas terbaik. Kedisiplinan pegawai sangat penting bagi organisasi karena tanpa motivasi dan kesediaan untuk disiplin pegawai, organisasi akan sulit mencapai tujuan dan menghambat pekerjaan yang sedang dilakukan. Hasil observasi ini mengindikasikan perhal organisasi yang menerapkan disiplin kerja dengan baik cenderung mempunyai karyawan yang lebih produktif. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, penerapan disiplin kerja mesti dilaksanakan secara teliti serta menimbang beragam aspek.

Selain itu, uji coba ini mengindikasikan perhal variabel komunikasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada performa karyawan pada Dinkes Kota Batam. Ini ditunjukkan secara nilai t_{hitung} 3.798 di atas 1.979 serta skor signifikan 0.000 di bawah 0.05. Dengan demikian, bisa dinyatakan perhal variabel komunikasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada performa pegawai pada observasi ini. Penelitian sebelumnya oleh Veryca (2020), menemukan perhal disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada performa pegawai PT. Perkasa Beton Batam. Komunikasi Kerja menjelaskan bahwa komunikasi yang baik akan



Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam memastikan bahwa karyawan tidak terlibat dalam komunikasi yang salah saat melakukan tugas mereka. Jika tidak ada komunikasi kerja terhadap sesama pegawai atau pimpinan kerja, mereka akan menjadi kurang kompak dan tidak konsisten dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang dapat membangun dan mempertahankan sistem komunikasi yang efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif. Namun, komunikasi adalah proses dua arah yang membutuhkan partisipasi aktif dari semua orang yang terlibat dalam organisasi.

Pengujian menunjukkan bahwa variabel kerja sama mempunyai dampak yang positif namun tidak signifikan pada performa pegawai di Dinkes Kota Batam. Ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 0,553 di bawah 1.979 dan nilai signifikan 0,595 di atas 0.05. maka dari itu, bisa dinyatakan perihal variabel kerja sama mempunyai dampak yang positif namun tidak signifikan pada performa pegawai dalam observasi ini. Hasil penelitian ini senada terhadap hasil observasi dari Wijaya et al. (2023), dimana menyatakan bahwa kerja sama berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPM. Kerja sama didefinisikan sebagai proses kerja sama yang efektif serta terkoordinasi yang memungkinkan performa serta prestasi yang makin maksimal. Kerja sama juga dianggap sebagai solusi untuk masalah. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, meskipun kerjasama umumnya dinyatakan baik, dampaknya pada kinerja dapat bervariasi tergantung pada banyak faktor. Beberapa pekerjaan mungkin lebih cocok untuk kinerja individual, sementara pekerjaan lain sangat bergantung pada kerja tim.

Uji F Test (Uji Simultan)

Tabel 9. Uji Signifikan Simultan

ANOVA					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	5977.026		1992.342	126.83
	Residual	1916.474	122	15.709	
	Total	7893.5	125		

a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b Predictors: (Constant), Kerja_Sama, Komunikasi_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber: Diolah dari data primer 2024

Terdapat hubungan dari variabel independen (disiplin kerja, komunikasi kerja, serta kerja sama) dan variabel dependen (performa karyawan). Hasil uji F menunjukkan 126.830 lebih besar ketimbang F tabel 2,68, pada skor signifikan $0.000 < 0.05$. dengan demikian, skor signifikan F di bawah 0.05. Terbukti bahwa variabel independent ialah disiplin kerja, komunikasi kerja, serta kerjasama berdampak positif secara bersamaan pada performa pegawai. Hasil uji F menunjukkan 126.830 lebih besar ketimbang F tabel 2,68 dengan skor signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05. dengan demikian bisa dinyatakan perihal variabel independent yaitu disiplin kerja, komunikasi kerja, dan kerjasama berpengaruh positif pada performa dependen. Hasil observasi ini sesuai terhadap observasi sebelumnya yang dilaksanakan terhadap Ambarita (2018). Pada penelitian ini, variabel independen (disiplin kerja, komunikasi kerja, serta kerja sama) serta variabel dependen (kinerja pegawai) tiap-tiapnya mempunyai efek positif.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Err Durbin-Watson	
1	.870a	0.757	0.751	3.963	1.762

a Predictors: (Constant), Kerja_Sama, Komunikasi_Kerja, Disiplin_Kerja

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Diolah dari data primer 2024

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 yang disesuaikan sejumlah 0,751, yang menunjukkan bahwa 75.1% kinerja pegawai dapat dikaitkan dengan komunikasi, kerja sama, dan disiplin kerja, sedangkan 24.9% lainnya dapat dikaitkan dengan variabel lain.

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam

4. KESIMPULAN

Hasil observasi mengindikasikan perihal disiplin kerja memiliki dampak positif serta signifikan pada performa pegawai dalam observasi ini, seperti yang diindikasikan dari nilai t_{hitung} 7.373 di atas 1.979 serta skor signifikan 0.000 di bawah 0.05. Selanjutnya, hasil uji coba mengindikasikan perihal variabel komunikasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada performa karyawan pada Dinkes Kota Batam, aspek tersebut terbukti dengan memperoleh nilai t_{hitung} 3.798 lebih besar ketimbang 1.979 serta skor signifikan 0.000 di bawah 0.05. Kemudian hasil uji coba menunjukkan bahwa, meskipun tidak signifikan, pengaruh kerja sama pada performa pegawai pada Dinkes Kota Batam memiliki dampak positif namun tidak signifikan. Ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 0,553 di bawah 1.979 dan skor signifikan sejumlah 0,595 di atas 0.05. Selanjutnya, terlihat perihal variabel independent yaitu disiplin kerja, komunikasi kerja, serta kerja sama berdampak positif dengan simultan pada performa karyawan. Hasil uji F menunjukkan 126.830 lebih besar ketimbang F tabel 2,68 dengan skor signifikan 0.000 kurang ketimbang 0.05.

Observasi ini bermaksud guna meningkatkan pengetahuan tentang dampak disiplin kerja, komunikasi kerja, serta kerjasama pada performa pegawai. Di samping tersebut, observasi ini akan digunakan sebagai referensi dan sumber untuk penelitian lanjutan. Adapun keterbatasan observasi ini ialah sebaiknya guna mengeksplorasi dampak disiplin kerja pada aspek-aspek spesifik dari kinerja pegawai. Misalnya, bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kreativitas, kemampuan pemecahan masalah, atau keterampilan komunikasi pegawai. Kemudian, untuk mempertimbangkan konteks organisasi yang lebih luas, dapat dilakukan di berbagai jenis organisasi, industri, atau budaya kerja yang berbeda untuk melihat bagaimana faktor-faktor

ini memoderasi hubungan antara kerja sama dan kinerja pegawai. Perbandingan antara organisasi dengan struktur hierarkis dan organisasi dengan struktur yang lebih datar juga bisa memberikan wawasan menarik tentang dinamika kerja sama dan pengaruhnya terhadap kinerja. Serta saran untuk peneliti berikutnya yaitu dianjurkan untuk mengadopsi pendekatan multi-level dalam analisis mereka. Komunikasi kerja dapat diteliti pada tingkat individu, tim, dan organisasi. Menganalisis bagaimana komunikasi pada berbagai tingkatan ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan holistik. Ini juga dapat membantu dalam merancang strategi komunikasi yang lebih efektif di seluruh organisasi.

5. REFERENSI

- Ambarita, Gita Theresia, Lie, Darwin, Efendi, Efendi, & Sisca, Sisca. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 40–50.
- Azizah, Devi Nur. (2023). *Upaya Peningkatan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia di PT Pegadaian Cabang Pembantu Pekalongan*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Dewi, Desilia Purnama, Harjoyo, Harjoyo, & Suminar, Ratna. (2019). Hubungan Komunikasi Dosen dengan Hasil Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Pengantar Akuntansi di Universitas Pamulang Program Studi D-III Sekretari. *Syntax Idea*, 1(6), 36–51.
- Fajrussalam, Hisny, Rahman, Elsa Amelia, Hafizha, Faiza Zalfa, & Ulhaq, Sintia. (2023). Hakikat dan Eksistensi Manusia Sebagai Mahluk Yang Bermoral. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1706–1721.
- Fiqlly, Moch Bazar Jamharol Haq. (2024). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement pada PT. Wijaya Karya Beton Pasuruan*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ginting, M. Habibie. (2018). *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaku Cyber Terrorism Menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2003 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme*.



- Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Batam
Hafidulloh, Hafidulloh, Iradawaty, Sofiah Nur, & Mochklas, Mochamad. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani (CV. Bintang Surya Madani).
- Hazni, Elvira, & Ali, Hapzi. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
- June, Siong, & Siagian, Mauli. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420.
- Junianto, Irvan, Isabella, Isabella, & Kencana, Novia. (2020). Analisis kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1).
- Kho, Lucky. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Cipta Agung*. Prodi Manajemen.
- Maesyaroh, Siti, & AUD, S. Pd. (2022). Implementasi Penanaman Toleransi dalam Meningkatkan Moral, Agama, dan Akidah Anak di Lingkungan yang Berbeda Agama. *Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam*, 108.
- Nurhasanah, Nurhasanah, & Tahir, Muhammad. (2023). Analisis Kemampuan Kerjasama dalam Metode Diskusi Pada Mata Pelajaran IPS Siswa Kelas IV SDN 37 Cakranegara Tahun Ajaran 2022/2023. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(3), 1577–1582.
- Putri, Adella Hukmah Wanda. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh*. UIN AR-RANIRY.
- Putri, Gabriella, Saifudin, Alfi, & Wijaya, Ganta. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1–17.
- Rochaety, Eti, & Tresnati, Ratih. (2022). *Kamus Istilah Ekonomi (Edisi Kedua)*. Bumi Aksara.
- Rosadi, Ariani. (2017). Pola Komunikasi Edukatif Antara Guru Dengan Siswa Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Wera Kabupaten Bima. *Jurnal Komunikasi Dan Kebudayaan*, 4(2), 28–44.
- Rostiawati, Enong. (2022). *Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit NEM.
- Saba, Zikry Indra Zikry. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(02), 38–45.
- Sapar, Jhony Fahrin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.
- Simanjuntak, Junihot. (2021). *Ilmu belajar dan didaktika pendidikan Kristen*. Pbmri Andi.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Suherman, Asep, & Siska, Elmira. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.

