

Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya

Oleh:

Tuffah Hati Umniyyah

Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pendahuluan

Perusahaan dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus agar mencapai tujuan dengan baik. Jika ditangani dengan benar dan diimbangi dengan berbagai macam pengetahuan, inovasi di tempat kerja, dan manajemen yang baik maka, perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Kinerja yang tinggi dan efektif dapat membantu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan [1]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh karyawan atau bawahan serta keadaan yang terjadi dalam perusahaan tertentu. Kinerja terbaik adalah yang sesuai dengan standar perusahaan dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi [2]. Hasil dari kerja atau pencapaian seseorang karena mereka dapat menyelesaikan tugas atau bagian dari pekerjaan yang diberikan kepada mereka disebut juga sebagai kinerja karyawan. Perusahaan mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan efisiensi staf agar dapat menghasilkan hasil kerja berkualitas tinggi bagi bisnis

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah : Menganalisis hubungan kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pertanyaan Penelitian : Bagaimana analisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

Kategori SDGs : Berdasarkan uraian pengembangan dalam pendahuluan dan rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan salah satu *sustainable development goals* yang meliputi poin 8 berpusat pada *decent work and economics growth*

Literatur Review

Kerjasama Tim

Kerjasama tim didefinisikan sebagai suatu kelompok yang lebih senang untuk melakukan kinerja secara bersama-sama dalam menyelesaikan target. indikator kerjasama tim [13] antara lain:

1. Kepercayaan: keyakinan karyawan untuk merealisasikan target.
2. Kekompakan: hubungan solidaritas dengan teman sejawat dalam mencapai target.

Komunikasi

proses penyampaian informasi kepada karyawan agar tujuan dapat tercapai disebut dengan istilah komunikasi. Lima elemen yang menjadi indikator komunikasi [15] antara lain:

1. Hubungan yang baik: relasi yang terjalin diantara sesama karyawan dalam bertukar informasi dan gagasan.
2. Kesenangan: perasaan gembira seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Pengaruh pada sikap: umpan balik atas tindakan yang sudah dilakukan dan berdampak pada keberhasilan dalam merealisasikan sasaran perusahaan.
4. Tindakan: perilaku yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Pemahaman: Kemampuan untuk menyampaikan informasi kepada karyawan lain.

Literatur Review

Disiplin Kerja

kepatuhan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan disebut sebagai disiplin kerja.

Tiga elemen yang menjadi Indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketaatan pada peraturan kerja: kepatuhan karyawan untuk mengikuti prosedur perusahaan.
2. Frekuensi kehadiran: jumlah kedatangan karyawan untuk bekerja.
3. Etika Kerja: standar yang dijadikan pedoman dalam bekerja.

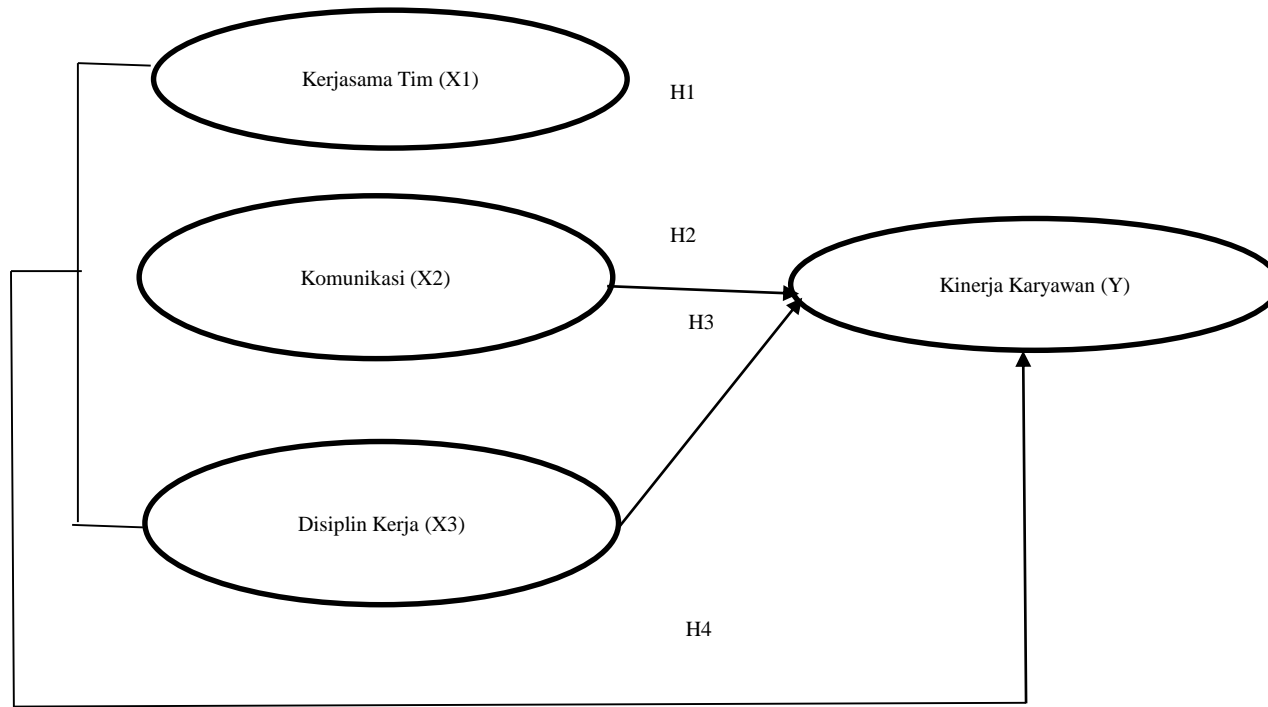
Kinerja Karyawan

hasil kerja yang diperoleh setelah menjalankan tugasnya disebut juga kinerja karyawan

Empat elemen yang menjadi indikator kinerja karyawan [26] yaitu:

Kemandirian: dapat diukur dari tingkat seorang karyawan yang pada akhirnya akan dapat melakukan fungsi pekerjaannya. Ini adalah tingkat ketika pekerja memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab kantor.
Kuantitas: jumlah target yang harus dicapai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4: Kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil kesimpulan berdasarkan hasil dari uji hipotesis menggunakan statistik dan mengumpulkan data melalui pengukuran data empirik. Subjek atau bahan penelitian ini yaitu kerjasama tim (X1) yang diukur dengan kepercayaan, kerjasama, dan kekompakan. Komunikasi (X2) diukur melalui indikator hubungan yang baik, kesenangan pengaruh pada sikap, tindakan, dan pemahaman. Disiplin kerja (X3) dapat diukur dengan ketaatan pada peraturan kerja, frekuensi kehadiran, dan etika kerja. Sedangkan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator kemandirian, kuantitas, kualitas dan efektivitas. Selain itu subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Ayo Berjaya Berkarya.

Subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditunjuk peneliti untuk suatu studi dan kesimpulan lebih lanjut yang dapat disebut sebagai populasi. Seluruh karyawan CV Ayo Berjaya Berkarya yang berjumlah 58 anggota karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel adalah anggota dari populasi. sampel yang digunakan berjumlah 58 anggota karyawan karena menggunakan teknik pengambilan sampel berupa metode sampel total. Sampel total diartikan sebagai banyaknya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda), dan uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0,692	0,2586	Valid
	X1.2	0,770	0,2586	Valid
	X1.3	0,737	0,2586	Valid
	X1.4	0,337	0,2586	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,559	0,2586	Valid
	X2.2	0,610	0,2586	Valid
	X2.3	0,711	0,2586	Valid
	X2.4	0,532	0,2586	Valid
	X2.5	0,703	0,2586	Valid
	X2.6	0,595	0,2586	Valid
	X2.7	0,545	0,2586	Valid
	X2.8	0,518	0,2586	Valid
	X2.9	0,685	0,2586	Valid
	X2.10	0,718	0,2586	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,736	0,2586	Valid
	X3.2	0,678	0,2586	Valid
	X3.3	0,775	0,2586	Valid
	X3.4	0,760	0,2586	Valid
	X3.5	0,818	0,2586	Valid
	X3.6	0,833	0,2586	Valid
	Y1.1	0,687	0,2586	Valid
	Y1.2	0,616	0,2586	Valid
	Y1.3	0,669	0,2586	Valid
	Y1.4	0,676	0,2586	Valid
	Y1.5	0,593	0,2586	Valid
	Y1.6	0,701	0,2586	Valid
	Y1.7	0,561	0,2586	Valid
	Y1.8	0,601	0,2586	Valid

A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas spss 25, data diolah penulis 2023
Dari total item pernyataan kuesioner yang disebar terhadap responden mulai dari variabel X dan Y didapatkan R tabel di atas 0,2586 ($>0,2586$), maka dapat disimpulkan butir pernyataan kuesioner yang digunakan semua dinyatakan valid dan data penelitian yang diambil dapat dipercaya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	N	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai	Keterangan
Kerjasama Tim	4	0,733	0,6	Reliabel
Komunikasi	10	0,823	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	6	0,860	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,792	0,6	Reliabel

B. Uji Reliabilitas

Dalam perhitungan terdapat ketentuan apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dan dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas. Hasil tabel di atas didapatkan nilai koefisien reliabilitas pada variabel kerjasama tim 0,733, komunikasi dengan nilai 0,823; disiplin kerja 0,860; dan kinerja karyawan sebesar 0,792. Sehingga, data disimpulkan dari pengujian tersebut dapat dikatakan reliable karena nilai *cronbach alphanya* lebih dari 0,60(>0,60).

HASIL DAN PEMBAHASAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59782616
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.097
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai sig sebesar 0,161 > 0,05. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal jika $p > 0,05$ maka, disimpulkan adanya semua variabel ini memiliki data distribusi yang normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Autokorelasi

Tabel diatas menjelaskan VIF yang diperoleh dari nilai durbin watson (d) sebesar 1,962 dengan nilai $du = 1,6860$, $k=3$ dan $n=58$. Dengan melihat tabel DW, durbin watson nya berada di $(1,6860 < 1,962 < 2,314)$. dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.833	.824	1.20106	1.962

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Rim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.366	1.876		.728	.470
	Kerjasama Tim	-.154	.109	-.216	-1.411	.164
	Komunikasi	-.001	.049	-.005	-.029	.977
	Disiplin Kerja	.125	.073	.259	1.706	.094

a. Dependent Variable: abs_res

Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel di atas variabel kerjasama tim memiliki signifikansi 0,164; komunikasi 0,977; dan disiplin kerja 0,094. Sehingga model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi $>0,05$.

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.372	.926		10.127	.000			
	Kerjasama Tim	.531	.056	.432	9.528	.000	.735	1.360	
	Komunikasi	.085	.027	.154	3.085	.003	.605	1.654	
	Disiplin Kerja	.458	.038	.582	12.197	.000	.664	1.505	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kerjasama tim 1,360 (<10); komunikasi 1,654 (kurang dari 10); dan disiplin kerja 1,505 (<10) dengan *tolerance value* kerjasama tim 0,735 (>0,10); komunikasi 0,605 (> 0,10); dan variabel disiplin kerja (>0,10). Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antarvariabel tidak terjadi korelasi sehingga bebas dari multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN



		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.372	.926		10.127	.000
	Kerjasama Tim	.531	.056	.432	9.528	.000
	Komunikasi	.085	.027	.154	3.085	.003
	Disiplin Kerja	.458	.038	.582	12.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
tabel 7. Uji regresi berganda, data diolah 2023

Regresi Linear Berganda

$$Y = 9,372 + 0,531 X_1 + 0,085 X_2 + 0,458 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta (a)

Dengan nilai positif 9,372 . hal tersebut mencerminkan ketika variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) naik satu-satuan dan berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan juga baik.

Kerjasama Tim (b1)

Nilai b1 diperoleh 0,531 yang berarti menunjukkan adanya variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel kerjasama tim meningkat satu-satuan sebesar 0,531.

Komunikasi (b2)

Nilai b2 diperoleh 0,085 mencerminkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel ini dapat meningkatkan satu-satuan dengan nilai 0,085.

Disiplin Kerja (b3)

Nilai b3 sebesar 0,458 berarti menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan satu-satuan dengan nilai 0,458.

HASIL DAN PEMBAHASAN

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.372	.926		10.127	.000
	Kerjasama Tim	.531	.056	.432	9.528	.000
	Komunikasi	.085	.027	.154	3.085	.003
	Disiplin Kerja	.458	.038	.582	12.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

Uji T

T tabel = $t(\alpha/2; n-k-1)$

$$= t(0,05/2; 58-3-1)$$

$$= t(0,025; 54)$$

$$= 2,78$$

Kerjasama Tim

Nilai t hitung sebesar 9,528 dengan t tabel 2,78 dan t hitung > t tabel (9,528 > 2,78) dan nilai sig. yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,05. sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Komunikasi

T hitung yang didapatkan sebesar 3,085 dan signifikansinya yaitu 0,003 dengan t hitung > t tabel (3,085 > 2,78) dengan nilai sig. 0,003 < 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Nilai t hitung yang diperoleh yaitu 12,197 dan t tabel nya 2,78 t hitung > t tabel (12,197 > 2,78) dan sig. nya adalah 0,000 < 0,05. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.410	3	129.803	202.461	.000 ^b
	Residual	34.621	54	.641		
	Total	424.031	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi

Uji F

F hitung yang didapatkan yaitu 202,461 kemudian f tabel menunjukkan nilai 2,77, $f_{hitung} > f_{tabel}$ $202,461 > 2,77$ dan nilai sig. yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned} Df &= f(k; n-k) \\ &= f(3; 58-3) \\ &= f(3; 55) \\ &= 2,77 \end{aligned}$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R square yang diperoleh yaitu sebesar 0,833 atau sebesar 83,3% yang artinya persentase variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari r square yakni besar pengaruhnya antara variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3% sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.824	1.20106

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

Hasil olah data pada penelitian ini diketahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis pertama (H1) : kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis yang ditunjukkan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan satu satuan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa CV Ayo Berjaya Berkarya memiliki kerjasama tim yang baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya kepercayaan dan kekompakan yang terjalin diantara sesama karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan dengan mudah. Kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya kerjasama tim yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Sehingga, kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan pendapat dari T. Djuhartono, (2021) [13] yang mengungkapkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis kedua (H2) : komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, komunikasi dapat meningkatkan satu-satuan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa CV Ayo Berjaya Berkarya memiliki komunikasi yang baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari adanya hubungan yang terjalin secara baik diantara atasan dan bawahan sehingga tidak ada *miss communication*. Selain itu, diantara sesama pegawai saling memotivasi untuk semangat bekerja dan mencapai target. Kemudian dapat dilihat dari keaktifan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan. Dengan sikap yang dimiliki pada setiap karyawan semakin mempermudah tercapainya sasaran perusahaan. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi yang rendah dapat memperlambat tercapainya target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil ini relevan dengan pendapat dari Tika Nirmalasari, (2023) [11] yang berpendapat komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Hipotesis ketiga (H3) : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan disiplin kerja yang dapat meningkatkan satu satuan terhadap kinerja yang mencerminkan pada CV Ayo Berjaya Berkarya ini memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan dalam mentaati aturan dan SOP yang berlaku. Kemudian dilihat dari jumlah kehadiran karyawan saat bekerja di setiap harinya dan tidak lebih dari batasan keterlambatan kerja yang telah ditentukan. Selain itu juga dilihat dari kesiapan karyawan dalam menerima dan menjalankan sanksi ketika melanggar aturan yang telah disepakati sebelumnya. Sehingga, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan pendapat dari S. Handayani, (2020) [20] yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keempat (H4) : kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan antara variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan satu-satuan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan mayoritas karyawan CV Ayo Berjaya Berkarya memiliki kerjasamatim, komunikasi, dan disiplin kerja pada tingkat yang tinggi. Tingginya kerjasama tim membuat semua target dapat tercapai dengan baik dan lancar. Selain kerjasama tim, komunikasi menjadi hal yang sangat penting agar tujuan dapat terealisasi. Kerjasama tanpa komunikasi yang baik membuat semakin terhambat dalam mencapai target perusahaan.

Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja maka dapat disimpulkan, 1) adanya pengaruh antara kerjasama tim dan kinerja, 2) terdapat pengaruh pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan, 3) adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, 4) terdapat pengaruh pada variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa dengan kerjasama tim dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan, komunikasi membuat adanya hubungan yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan. Dengan harapan agar membuat kinerja dapat meningkat. Selain itu, dengan adanya disiplin kerja membuat karyawan memiliki moral dalam bekerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi lain yang topiknya sama mengenai karyawan, untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENCE

- [1] E. M. J. Fortuna, H. Wijayanto, and S. Hartono, "Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo," *Bussman J. Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 367–377, 2022, doi: 10.53363/buss.v2i2.65.
- [2] S. T. Simorangkir, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021," *Formosa J. Sci. Technol.*, vol. 1, no. 4, pp. 305–314, 2022, [Online]. Available: <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjst/article/view/996>
- [3] R. Hidayat, "Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 10, no. 1, pp. 58–75, 2021, doi: 10.33373/dms.v10i1.2836.
- [4] A. Lasmi, H. Bayhaqi, and S. Suhairi, "Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi," *Da'watuna J. Commun. Islam. Broadcast.*, vol. 2, no. 1, pp. 35–45, 2022, doi: 10.47467/dawatuna.v2i1.509.
- [5] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Jakarta: Bumi Akasara, 2018. [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/_AUIEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kerja+sama+tim&printsec=frontcover
- [6] A. Fauzi *et al.*, "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 6, pp. 588–598, 2022, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- [7] N. Rodiyana, E. P. Prastiya, and I. B. Pamungkas, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 525–534, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.505.

REFERENCE

- [8] N. K. Krisnawati and I. G. A. Wimba, “Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja,” vol. 3, no. 3, pp. 489–500, 2023.
- [9] R. Abdillah and E. P. Sari, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indolakto Cabang Medan,” *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 170–183, 2023.
- [10] P. I. Sasauw, B. Tewal, and I. Trang, “Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo,” *J. EMBA*, vol. 11, no. 1, pp. 271–280, 2023.
- [11] S. R. Wahyuni and T. Nirmalasari, “Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja,” *Jebidi (Jurnal Ekon. Bisnis Digit.*, vol. 2, no. 1, pp. 114–125, 2023, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/5170-ID-pengaruh-kompetensi-emosional-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-collecto.pdf>
- [12] H. A. Najati and A. H. Susanto, “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta,” *J. Ris. Rumpun Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 2, pp. 058–079, 2022, doi: 10.55606/jurrie.v1i2.355.
- [13] 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.
- [14] Z. Tupti, M. Arif, D. Iskandar, and I. Rambe, “Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas,” *J. Salman*, vol. 3, no. 2, pp. 83–92, 2022.
- [15] R. E. Putra, A. A. Kusumadinata, and D. Hasbiyah, “Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Hasil Belajar Coding Backend Peserta Studi Independen MBKM,” *Karimah Tauhid*, vol. 1, no. 6, pp. 777–788, 2022.

