Mediastima
e-ISSN: 2746-6493
p-ISSN: 0852-7105
Vol. 32, No. 2, Oktober 2026. pp.119-129
DOI: https://doi.org/10.55122/mediastima.v32i2.2452

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan

[1)]Atikah Fauziyah, [2)]Junias Robert Gultom
[1,2)]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
[1,2)]Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957
Email: [2)]junias.robert75@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh variabel komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, kausal, dan kuantitatif dengan menggunakan data survei yang diolah menggunakan SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi, korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel (0,888 < 2,024), yang menunjukkan bahwa X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat keeratan hubungan sedang dan searah sebesar 0,564. Sementara itu, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (8,824 > 2,024), yang menunjukkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat keeratan hubungan sangat kuat dan searah sebesar 0,881. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (65,730 > 3,25), yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,780 atau 78%.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja pegawai

Abstrac

This study examines the effects of communication and teamwork on employee performance. The research methods employed are descriptive, causal, and quantitative, using survey data processed with SPSS version 24. The data analysis techniques include regression, correlation, and the coefficient of determination, with the assistance of SPSS version 24. The results show that the t-count value is lower than the t-table value (0.888 < 2.024), indicating that X1 does not have a significant effect on employee performance, with a moderate and positive correlation of 0.564. Meanwhile, the t-count value is greater than the t-table value (8.824 > 2.024), indicating that X2 has a significant effect on employee performance, with a very strong and positive correlation of 0.881. The F-count value is greater than the F-table value (65.730 > 3.25), indicating that communication and teamwork simultaneously have an effect on employee performance. The simultaneous coefficient of determination is 0.780 or 78%.

Keywords: *Communication, Teamwork, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan serta perkembangan suatu organisasi. Untuk mencapai kemajuan dan meningkatkan efektivitas, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Perusahaan perlu dikelola dengan baik agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kinerja yang dianggap baik adalah pencapaian kerja yang sejalan dengan ukuran mutu perusahaan dan mampu menunjang realisasi visi-misi yang sudah ditetapkan. Sebaliknya, apabila pegawai menunjukkan hasil kerja yang rendah, maka hal tersebut justru dapat menjadi hambatan bagi organisasi dalam meraih tujuannya.

Kinerja pegawai yang optimal menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila semakin banyak pegawai menunjukkan performa kerja yang baik, maka tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat, sehingga perusahaan mampu mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Menurut (Rivai, 2010) kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai melalui hasil kerja yang dicapai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Menurut (Ananda Muhamad Tri Utama, 2022), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi melalui seorang perantara kepada pihak penerima, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dimengerti oleh penerimanya. Komunikasi antarpegawai maupun dengan pimpinan yang belum efektif yang mengakibatkan informasi atau tugas tidak tersampaikan dengan jelas berdampak pekerjaan membutuhkan waktu yang lama dari seharusnya.

Menurut (Susanti, Dwi Widyani, 2020), kerja sama tim merupakan dari sekelompok orang yang memiliki keterampilan berbeda-beda, dijalankan dengan tujuan yang jelas serta didukung oleh komunikasi dan kepemimpinan yang baik. Melalui sinergi tersebut, tim mampu mencapai hasil kerja yang lebih optimal dibandingkan bila dikerjakan secara individu. Kurangnya koordinasi dalam pembagian tugas, adanya kecenderungan saling melempar tanggung jawab, tidak saling percaya dan mendukung serta ketidakmampuan untuk bekerja sama.

Menurut (Fattah, 2017), jika pegawai menunjukkan kinerja yang buruk, itu akan menghambat pencapaian tujuan organisasi yang mengakibatkan komunikasi yang buruk dan kerjasama tim yang rendah dapat berakibat pada berbagai dampak yang negatif, seperti terhambatnya penyelesaian tugas, meningkatnya konflik antarpegawai, rendahnya motivasi kerja, serta penurunan produktivitas.

Tinjauan Pustaka

Menurut (Hermanto, 2020) Komunikasi merupakan cara untuk menyampaikan pesan dari pengirim kepada penerima dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dipahami dan menimbulkan kesepahaman. Adanya umpan balik membuat komunikasi dapat berlangsung secara terus-menerus selama kedua belah pihak memahami topik yang dibicarakan. Dengan demikian, komunikasi dapat dimaknai sebagai aktivitas penyampaian pesan yang melibatkan pertukaran gagasan, perasaan, pemikiran, maupun saran antara dua orang atau lebih yang bekerja sama. Keseluruhan menunjukkan bahwa hambatan komunikasi, dalam organisasi dapat menimbulkan permasalahan, seperti penyampaian informasi yang tidak jelas, salah pengertian, hingga keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas, menurunnya motivasi kerja, serta munculnya sikap kurang peduli terhadap pencapaian tujuan organisasi.

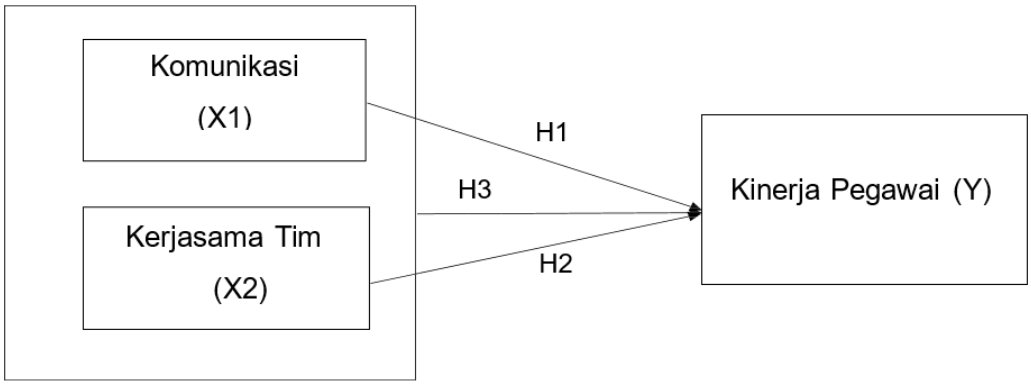
Menurut (Masyithah, S. M. & Adam, 2018) kerjasama tim adalah hal ini sulit terwujud karena rendahnya kerjasama tim merupakan salah satu hal yang menyebabkan seseorang mudah

mengabaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan kurangnya koordinasi dalam pembagian tugas, adanya kecenderungan saling melempar tanggung jawab, tidak saling percaya dan mendukung serta ketidakmampuan untuk bekerja sama.

Berdasarkan penjelasan (Adhari, 2020) mengatakan kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi atau aktivitas kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang tercermin melalui aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Sejalan dengan itu, (Rerung, 2019) kinerja pegawai merupakan perilaku kerja yang tampak dan dapat dinilai, yang mencerminkan kontribusi individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sinaga, et al., 2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat diperkirakan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H_1: Diduga Komunikasi tidak Berpengaruh Postif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
H_2: Diduga Kerjasama Tim Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
H_3: Diduga Kinerja Pegawai dipengaruhi secara simultan oleh (Komunikasi) dan (Kerjasama Tim).

Metode, Data dan Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Populasi yang terdiri dari seluruh pegawai Kantor Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan. Penentuan sampel dilakukan dengan metode sensus atau sampel jenuh teknik *sensus sampling* dengan kriteria yang telah bekerja lebih dari 1 tahun sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 responden. Dalam pengumpulan data, digunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Dengan menggunakan skala Likert dari lima tingkat jawaban, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Kurang Setuju, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Setelah data terkumpul, akan di analisis data menggunakan metode regresi, korelasi, dan determinasi dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24.

Hasil dan Pembahasan

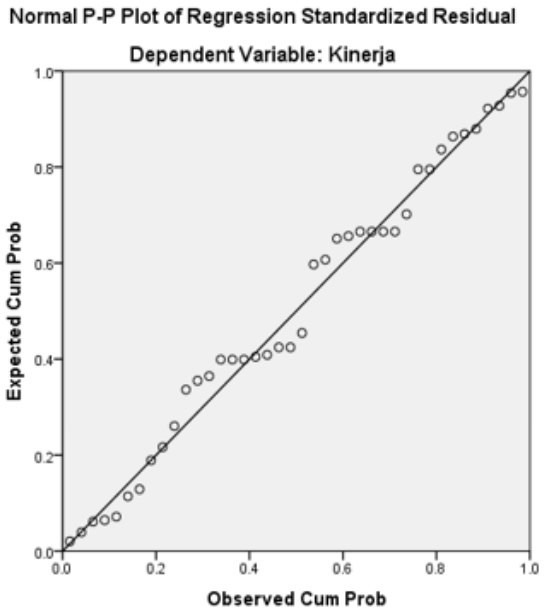
Di bagian ini dijelaskan hasil dari analisis uji t, uji F, regresi linear berganda, koefisien korelasi serta koefisien determinasi. Lalu dilakukan pemeriksaan uji untuk memastikan instrumen yang digunakan menghasilkan hasil yang akurat melalui uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	59.0750	81.404	.770	.941
X1.2	59.3500	79.310	.763	.941
X1.3	59.1500	82.387	.632	.944
X1.4	59.0500	79.587	.760	.941
X1.5	58.9000	81.015	.740	.942
X2.1	58.9250	81.046	.612	.945
X2.2	58.8750	83.497	.614	.944
X2.3	58.7750	80.743	.746	.942
X2.4	59.0250	76.589	.820	.940
X2.5	58.9000	79.938	.755	.941
Y.1	59.4500	78.459	.713	.943
Y.2	59.0250	83.153	.684	.943
Y.3	58.9750	80.384	.807	.940
Y.4	59.1000	82.708	.616	.944
Y.5	58.9250	81.097	.708	.942

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (CICT) semua variabel > 0,3, sehingga ketiga variabel dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, yang berarti semua item kuesioner reliabel dan dapat diandalkan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

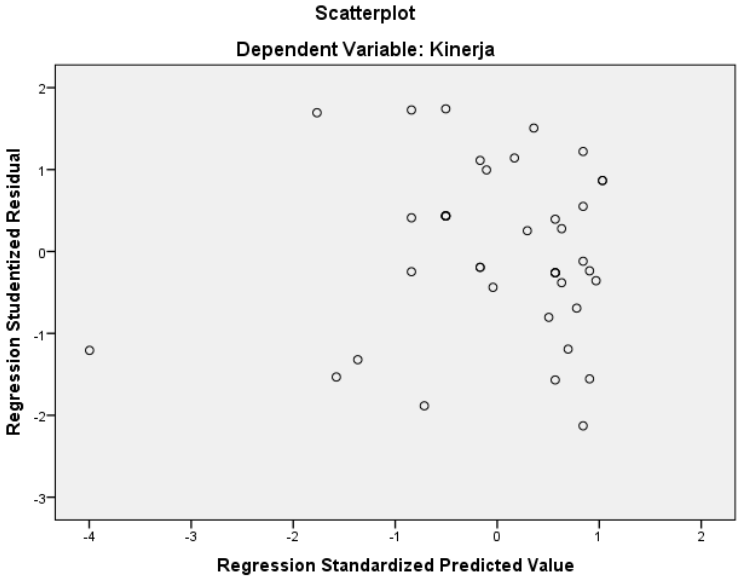
Dari tampilan normal probability plot dapat diamati bahwa titik regresi menyebar mengikuti garis diagonal, yang berarti data terdistribusi normal dan model regresi sudah sesuai dengan asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.804	2.133		.845	.403		
	Komunikasi	.180	.203	.084	.888	.380	.667	1.499
	Kerjasama Tim	.961	.109	.832	8.824	.000	.667	1.499
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Melihat dari data diatas memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar (1,499 < 10) sedangkan nilai *Tolerance* (0,667 > 0,10) yang artinya bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas dan dapat disimpulkan multikolinearitas terpenuhi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar grafik scatterplot, terlihat bahwa tidak ada ketidakseimbangan varians dalam model regresi ini. Titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk Pola tertentu yang menunjukkan bahwa varians residul tetap konstan pada seluruh rentang variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883[a]	.780	.768	1.554	1.718
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dalam pengujian autokorelasi melalui metode Durbin Watson menghasilkan DU = 1,600, DW = 1,718, dan 4 – DU = 2,400. Karena nilai DW terletak antara DU dan 4 - DU (1.600 < 1.718 < 2.400), maka dapat disimpulkan bahwa data telah teruji dengan benar dan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.804	2.133		.845	.403
	Komunikasi	.180	.203	.084	.888	.380
	Kerjasama Tim	.961	.109	.832	8.824	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas, maka didapat rumus persamaan regresi yaitu:
Y = 1,804 + 0,180X1 + 0,961X2

1. Nilai Constant 1,804 menunjukkan kinerja yang baik, dan hal ini dicapai tanpa dipengaruhi oleh komunikasi dan kerjasama tim.
2. Nilai X_1 0,180 menunjukkan Komunikasi yang diberikan 1 kali mampu mempengaruhi meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Suku Dinas Lingkungan Hidup sebesar 0,180.
3. Nilai X_2 0,961 menunjukkan Kerjasama tim yang diberikan 1 kali mampu mempengaruhi meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Suku Dinas Lingkungan Hidup sebesar 0,961.

Tabel 5. Hasil Uji T Parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.804	2.133		.845	.403
	Komunikasi	.180	.203	.084	.888	.380
	Kerjasama Tim	.961	.109	.832	8.824	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil t_{hitung} Komunikasi sebesar 0,888 yang berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,888 < 2,024) maka H0 diterima Ha ditolak menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Hasi t_{hitung} Kerjasama Tim sebesar 8,824 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (8,824 > 2,024) maka H0 ditolak Ha diterima menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.588	2	158.794	65.730	.000[b]
	Residual	89.387	37	2.416		
	Total	406.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi						

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji fhitung di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel (65,730 > 3,25). Karena itu, HO ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap performa kerja secara bersamaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Correlations				
		Komunikasi	Kerjasama Tim	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.577**	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
Kerjassama Tim	Pearson Correlation	.577**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.564**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

a. Nilai koefisien korelasi Komunikasi sebesar 0,564 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,40-0,599” yang berarti tingkat hubungan Komunikasi terhadap Kinerja termasuk pada tingkat hubungan keeratan yang sedang dan Positif.
b. Nilai koefisien korelasi Kerjasama Tim sebesar 0,881 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,80-1,000” yang berarti tingkat hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja termasuk pada tingkat hubungan keeratan yang Sangat Kuat dan Positif.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary[b]									
					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.883[a]	.780	.768	1.55431	.780	65.730	2	37	.000
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi									
b. Dependent Variable: Kinerja									

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor Komunikasi dan Kerjasama Tim berhubungan dengan kinerja. Hubungannya kuat dan positif, dengan nilai 0,883. Selanjutnya pengujian dilakukan dengan koefisien determinasi untuk menilai seberapa pengaruh setiap variabel secara terpisah maupun secara bersamaan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Komunikasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564[a]	.318	.300	2.70236
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja memiliki hasil 31,8% sedangkan sisanya 68,2% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (Kerjasama Tim)

Mode Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881[a]	.776	.770	1.54998
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja memiliki hasil 77,6% sedangkan sisanya 22,4% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary									
					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.883[a]	.780	.768	1.55431	.780	65.730	2	37	.000
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi									

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,780 atau 78% yang didapatkan dari variabel X1 dan X2. Maka dapat di interpretasikan bahwa 78% variasi pada variabel Kinerja dapat dijelaskan melalui variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim sementara sisanya sebesar 22% (100%-78%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kesimpulan

Kesimpulan

1. Dari hasil pengujian T Komunikasi lebih kecil daripada Ttabel (0,888 < 2,024). Artinya, komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, tingkat hubungan yang sedang dan searah sebesar 0,564, dan nilai determinasi parsial komunikasi terhadap kinerja mencapai 31,8%.
2. Dari hasil pengujian T Kerjasama Tim lebih besar daripada Ttabel (8,824 > 2,024). Artinya, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, untuk tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah terhadap kinerja sebesar 0,881, dan nilai koefisien determinasi parsial kerjasama tim sebesar 77,6%.

3. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja dilihat dari F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (65,730 > 3,25). Hasil koefisien korelasi hubungan sangat kuat dan searah yaitu sebesar 0,883. Besarnya pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja (Y) dalam hasil koefisien determinasi simultan memiliki hasil sebesar 0,780 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja (Y) 78%

Saran

Dengan merujuk pada hasil kesimpulan di atas, peneliti menyarankan beberapa saran:

1. Sebaiknya perlu perbaikan terhadap sistem komunikasi di lingkungan kerja khususnya antara pimpinan dan pegawai, agar informasi dapat tersampaikan dengan lebih jelas. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang mendorong keterlibatan aktif setiap pegawai dengan cara membangun komunikasi dua arah dan menerapkan prosedur komunikasi yang lebih terstruktur.
2. Menciptakan budaya kerja yang mendorong kekompakan dan saling percaya antarpegawai. Hal ini bisa dilakukan melalui kegiatan *team building* secara rutin dan pembagian tugas yang jelas agar setiap orang tahu tanggung jawabnya. Dengan begitu, anggota tim akan merasa dihargai, saling mendukung, dan terhindar dari konflik atau saling menyalahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja sebaiknya tidak hanya melihat dari hasil kerja saja, tapi juga bagaimana cara mereka bekerja, berkomunikasi, dan berkontribusi dalam tim dengan memberikan pelatihan atau pengembangan apa yang dibutuhkan pegawai, khususnya dalam hal komunikasi dan kerjasama tim. Dengan memberikan reward, agar mereka merasa dihargai dan termotivasi. Sementara yang masih kurang bisa diberi masukan yang membangun. Dengan begitu, lingkungan kerja akan menjadi lebih positif dan semua pegawai bisa berkembang bersama.

Referensi

Abdurrahman, A., Maniza, L. H., & Lestari, M. (2019). Analisis Implementasi Manajemen Pengendalian Risiko Dalam Upaya Tercapainya Tujuan Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat). *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, *6*(1), 30. https://doi.org/10.31764/jiap.v6i1.663

Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *4*, 1–50.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Grup Penerbit CV Budi Utama.

Ananda Muhamad Tri Utama. (2022). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu. *9*, 356–363.

Arifin, Z. & Fauzi, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi.* Andi.

Edison, Emron, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta.

Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Fatahuddin, Andi Yusuf, & A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 31–38.

Fitriana, R. (2014). Pengaruh Komunikasi, Perilaku Produktif, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Sanur Denpasar. *Procedia Manufacturing*, *1*(22 Jan), 1–17.

Ganyang. (2018). *Mananjemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita).* In Media.

Ghozali, I. 2006*). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Edisi Kelima Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, *3*(1), 138–151.

Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* PT Bumi Aksara.

Hermanto. (2020). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam. http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/502

Kamaluddin, L. A., Firman, A., & Agussalim. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, *6*(3), 457–466.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.

Kaswan, K. (2014). *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan*.Mangkun

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.

Masyithah, S. M. & Adam, M. T. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *E-Jurnal SI-MEN (Akuntansi & Manajemen)*, *9*(1).

Meifilina, A. (2015). Koneksi dan Strategi Komunikasi dalam Transformasi Jilbab Kontemporer El-salma Hijabers Mom Community Blitar. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *4*(2), 354–360. https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/1

Ni Kadek, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.

Nowo. (2018). *The purpose of management*.

Prasetya Yuditio, Y., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *6*(1), 143–151. https://doi.org/10.36985/rpnx1454

Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit Alfabeta.

Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. CV Media Sains Indonesia.

Rialmi, Z., & M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal*

Abadi. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3940/3001

Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Keti). Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education.

Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik: Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta

Sarinah, & M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang (UMM Press).

Simanjutak. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *6*(1), 12–23.

Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*.

Sitinjak, S. (2006). *Lisrel* (Cetakan Pe). Graha Ilmu.

Sumadi Suryabrata, (2004:28). Metodoloi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka pelajar

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susanti, Dwi Widyani, N. M. S. U. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, *2*, 224–234. https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742/1394

Sutardji. (2016). *Komunikasi Efektif dalam Organisasi* (pp. 10–11). Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana.

Taufik, T. R., Hanafi, A., Zunaidah, Z., & Perizade, B. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*, *11*(2), 69–81. https://doi.org/10.33024/jrm.v11i2.5751

Triatmanto, B. & Lawasi, E. S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*(1).

Untara, W. (2014). *Kamus Bahasa Indonesia* (Edisi Revisi). Indonesia Tera.

Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, *3*(1), 19–30.

Widyaswari, U. H., & R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *4*(1), 28–37.

Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). The Effect of Communication and Teamwork on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Vol*, *2*(3), 058–079. https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.109