Journal of Innovation and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2025, Page: 6784-6791

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA INTI KARET MARINDAL

Muhammad Mukhyan Maulana[1], Aminuddin[2], Ismail Nasution[3]
[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
muyanmaulana77@gmail.com

Published: Januari 2026

ABSTRACT

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menentukan apakah komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Inti Karet Marindal. Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 101 karyawan dan mengambil 50 karyawan sebagai sampel dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden, melakukan wawancara, serta pengumpulan dokumen. Untuk membuktikan dan menganalisis hal tersebut digunakan beberapa teknik pengujian dalam penelitian ini diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji heterokedastisitas, uji multikolonier, serta uji f (simultan) dan uji t (parsial), dan uji korelasi determinasi. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial baik variabel komunikasi maupun variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, dan secara simultan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sumatera Inti Karet Marindal dipengaruhi oleh komunikasi dan kerjasama tim sebesar 35,0%. Saran yang dapat diberikan kepada PT. Sumatera Inti Karet adalah perlu mengembangkan budaya komunkasi yang transparan, jelas dan melibatkan semua pihak agar dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan, serta pimpinan diharapkan memberikan arahan tentang pentingnya kerja sama antar karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan antar karyawan agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik dan maksimal dibandingkan individualis.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan,perencanaan dan pengorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajamen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) Manajamen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) 'Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus mengeluarkan sejumlah energi fisik maupun mental. Kinerja karyawan yang tinggi

sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komunikasi.

Komunikasi dapat menyatukan serta mensinkronkan seluruh aspek dalam komunikasi pada perusahaan akan terjalin sebuah interaksi yang baik dan tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Proses komunikasi juga sangat mempengaruhi perspektif seseorang dalam memahami pesan yang disampaikan, apabila tidak mendengarkan dengan baik informasi yang disampaikan akan rentan terjadi kesalahpahaman. Sehingga persoalan komunikasi merupakan hal penting dalam membangun kerjasama tim, jika tidak terjalin komunikasi, koordinasi kerja tidak akan berjalan dengan baik.

Dalam suatu perusahaan besar seperti PT.Sumatera Inti Karet, konflik antar individu bisa saja terjadi. Seperti permasalahan yang sering muncul terkait komunikasi yaitu, kecenderungan karyawan untuk melakukan komunikasi yang hanya searah, yang menyebabkan informasi tidak tersebar kepada anggota lainnya dan berdampak pada kelancaran operasional. Selain itu, komunikasi dari atasan ke bawahan sering kali kurang jelas dalam menyampaikan intruksi terkait operasional kerja, jika komunikasi antar pemimpin dan karyawan berdampak negatif maka akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri dan menyebabkan suasana tidak kondusif. Kurangnya komunikasi antar sesama karyawan dapat memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif.

menurut (Kinichi, 2014) kerja sama merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim menghasilkan energi positif melalui usaha yang terkordinasi, kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Kerja sama tim adalah sejauh mana anggota kelompok kerja berkomitmen untuk tugas-tugas mereka, telibat di dalam nya secara langsung daMn aktif, mengkordinasikan upaya mereka untuk mencapai tujuan bersama berbeda dengan mereka yang beroperasi sendiri atau dalam kelompok tanpa jaminan bekerja dalam berkelompok yang relatif kecil untuk melakukan tugas-tugas yang sulit yang paling baik diselesaikan oleh kerja sama tim itu sendiri.

KAJIAN TEORI

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak kepada pihak lain, dimana seseorang menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada pihak lain melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama sehingga memperoleh tanggapan dari pesan yang sudah tersampaikan. Hal ini sejalan dengan gagasan Agus M.Hardjana (2016:15) yang menegaskan bahwa komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan.

Kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kegiatan yang dikerjakan oleh beberapa orang dalam organisasi atau perintah untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim adalah komponen utama yang wajib ada dan menjadi suatu kebutuhan mendasar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan serta keberhasilan kerja. Kerjasama tim sering dikaitkan sebagai bentuk penyelesaian sebuah masalah melalui kegiatan bersama yang tujuan utamanya ruang lingkup kerja organisasi atau perusahaan. Kerjasama tim diharapkan menjadi suatu bentuk hubungan yang saling melengkapi, yang mana tiap individu memiliki ide-ide berbeda serta kemampuan yang berbeda sehingga mampu memberikan warna baru dalam implementasi kerja yang tentunya dapat memberikan masukan antar individu untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di berikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Darmadi (2018) yang menyatakan bahwa *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

MMETODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah PT. Sumatera Inti Karet, dimana peneliti melakukan observasi, angket dan wawancara serta meminta data yang ada beberapa tahun terakhir terkait dengan tulisan penulis. Maka penelitian ini terletak di Jl.Roso No.64 Dusun VIII Desa Marindal 1 Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara (kode pos 20361). Objek penelitian yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel dependen dipengaruhi dua variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

dimana:

Y = Penilain kinerja karyawan
a = *Intercept*
X_1 = Komunikasi
X_2 = Kerjasama Tim
b = Koefisien regresi.
e = *Standard error.*

Untuk memperoleh koefisien korelasi digunakan rumus Analisis Korelasi Berganda (Sugiyono, 2014:233):

$$\boldsymbol{R_{x_1x_2y}} = \sqrt{\frac{\boldsymbol{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2(r^2_{x_1y})(r^2_{x_2y})(r_{x_1x_2})}}{\boldsymbol{1 - (r^2_{x_1x_2})}}}$$

Keterangan:

$R_{x_1x_2y}$ = Korelasi antara variable X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variable Y.
rx_1y = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y
rx_2y = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y
$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dan X_2

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau α = 5%.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$\mathbf{thitung} = \frac{\boldsymbol{r\sqrt{n-2}}}{\sqrt{\boldsymbol{1-r^2}}}$$

(Sugiyono, (2014:230)

Keterangan :

thitung = Statistik uji korelasi *(thitung)*
r = Koefisien korelasi
n = Banyaknya sampel
r^2 = Koefisien determinasi

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah :
Jika thitung > ttable maka Ha1, Ha2 diterima dan H01, H02 ditolak.

Jika thitung > ttable maka Ha1, Ha2 ditolak dan H01, H02 diterima.

3.2.1.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisiensi regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistic F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersma-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:176)

$$\boldsymbol{Fhitung = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi
n = Jumlah data responden
k = Jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:
H0: b1, b2 = 0 artinya artinya Komunikasi dan Kerjasama Tim secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ha: b1, b2 ≠ 0 artinya Komunikasi dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:
Jika Fhitung > Ftable maka Ha diterima H0 ditolak.
Jika Fhitung > Ftable maka Ha ditolak dan H0 diterima.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$Kd = r^2 \times 100\%$

Keterangan:
Kd = Kode koefisien
r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini Pada PT. Sumatera Inti Karet Marindal yang berjumlah 101 karyawan. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N\,e2+1}$$

dimana:
n = jumlah elemen / anggota sampel
N = jumlah elemen / anggota populasi
e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).
Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 101 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{101}{101\ 0{,}1^2 + 1}$$

= 50 orang

Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.676	3.833		1.220	.229
Komunikasi	.467	.161	.373	2.900	.006
Kerjasama Tim	.474	.184	.331	2.572	.013

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data diolah 2025

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$Y = 4{,}676 + 0{,}467X_1 + 0{,}474X_2$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,676 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini komunikasi dan komunikasi diterapkan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 4,676 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,467 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi terpenuhi, maka kinerja karyawan akan naik 0,467 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,474 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa kerjasama tim (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel komunikasi terpenuhi, maka kinerja karyawan akan naik 0,474 satuan.

Hasil Uji t (parsial)

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.676	3.833		1.220	.229
Komunikasi	.467	.161	.373	2.900	.006
Kerjasama Tim	.474	.184	.331	2.572	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel komunikasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,006 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 2.900 > dari t tabel 2,012 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kerjasama tim memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,013 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 2,572 > dari t tabel 2,012 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan Secara Bersama-sama)
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.618	2	135.309	12.671	.000[b]
	Residual	501.882	47	10.678		
	Total	772.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim
Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 12,671 pada α = 5% atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena F hitung > F tabel yakni 12,671 > 3,20. Hal tersebut berarti jika komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan (Y), sebaliknya jika komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592[a]	.350	.323	3.26777

a. Predictors: (Constant), Komunikasi,Kerjasama Tim
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,350. Artinya 35,0% variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu komunikasi, komunikasi, dan sisanya sebesar 65,0% (100% - 35,0%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan oleh penulis pada PT. Sumatera Inti Karet Marindal dan mendapatkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dimana angka kolerasinya menunjukkan 0,373 atau 37,3%. Mengacu pada perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012 dan lebih kecil dari t hitung sebesar 2,900 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Dari temuan ini, bisa disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Inti Karet Marindal.
2. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, dimana angka kolerasinya menunjukkan 0,331 atau 33,1%. Mengacu pada perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012 dan lebih kecil dari t hitung sebesar 2,572 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,013, yang lebih kecil dari 0,05. Dari temuan ini, bisa disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Inti Karet Marindal.

3. Secara simultan variabel komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Inti Karet Marindal dengan hasil angka analisisnya adalah 0,350 atau 35,0%. sementara 65,0% sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

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

Agus M.Hardjana, 2016. Ilmu Komunikasi.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Amir, Lestari (2016) Pengertian Kinerja Karyawan. pdf.diakses pada tanggal 26 Juni 2021.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2013), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan. Jakarta: Rineka Cipta.

Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.

Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). Jurnal Administrasi Bisnis, 37(2), 28-37.

Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yokyakarta: CV Budi Utama.

Hamiruddin. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi.

Handoko, T. H. (2013). Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi. Yogyakarta: Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Fattah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Indeks.

Kreitner dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Kesembilan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Issn : 2085-9996 Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Employee Involvement , Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance Abstrak Pendahuluan Kinerja Adalah Hasil Kerja Seca. 9(1), 17–34.

Lubis, L. S. (2021). SKRIPSI PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG PEKANBARU.

Maharani, N. L., Priyandari, P. R., & Indrawan, I. K. (2023). Strategi Optimalisasi Komunikasi Intrapersonal Dan Interpersonal Di Kalangan Gen Z Dalam Pembangunan Menuju Era Industri 5.0. Prosiding Pekan Ilmiah Pelajar , 3, 1-9. Diambil kembali dari https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/pilar/article/view/6150

Marwansyah & Mukaram. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Mathis, R. L., & Jackson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. Organizational Behavior Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.

Robins, 2016, Perilaku organisasi. Index. Jakarta

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan *R&R,* Alfabeta, 2014. Bandung

Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. Jurnal Emas, 2(2), 224–234. https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Udiani, K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Bali Indah Di Denpasar. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium, 4(1), 18-24.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Widyaswari, R. U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan

Widyaswari, U. H., & Ruhana. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim. Jurnal Administrasi Bisnis.
Wursanto, I. 2003. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi Offset.