PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMESTA RAYA KENCANA JASA *DEVELOPER* KOTA PEKANBARU

Regita Cahyani Pramesti, Ikbal Akhmad, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: regitacahyani408@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT Semesta Raya Kencana Jasa Developer Kota Pekanbaru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis dengan SPSS versi 25 menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,394, nilai t hitung 3,199, dan signifikansi 0,003. Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,576, nilai t hitung 3,356, dan signifikansi 0,002. Secara simultan, komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 15,254 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,433 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 43,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 56,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena hasil kerja karyawan menentukan efektivitas pelaksanaan kegiatan perusahaan. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan (Budiyanto & Mochklas, 2020; Manurung et al., 2024). Dalam organisasi yang memiliki aktivitas lintas fungsi, komunikasi dan kerja sama tim menjadi dua aspek yang berkaitan erat dengan kelancaran koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.

PT Semesta Raya Kencana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *developer* dan kontraktor di Kota Pekanbaru. Aktivitas perusahaan mencakup perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan proyek konstruksi yang melibatkan bagian manajemen, administrasi, teknis, pemasaran, dan tenaga lapangan. Karakter pekerjaan tersebut menuntut penyampaian informasi yang jelas serta koordinasi antarkaryawan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target, mutu, dan waktu yang telah ditetapkan.

Kondisi kinerja karyawan PT Semesta Raya Kencana menunjukkan kecenderungan menurun selama periode 2022-2024 meskipun masih berada pada kategori baik. Rata-rata penilaian kinerja turun dari 89,41% pada tahun 2022 menjadi 88,11% pada tahun 2023 dan kembali turun menjadi 84,86% pada tahun 2024. Penurunan tampak terutama pada aspek kerja sama, kuantitas kerja, disiplin kerja, dan kualitas kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi faktor yang mendukung kinerja agar penurunan tidak berlanjut.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Semesta Raya Kencana Tahun 2022-2024

Predikat	2022	Ket.	2023	Ket.	2024	Ket.
Kualitas Kerja	90,6	Baik	88,3	Baik	85,6	Baik
Disiplin Kerja	86,4	Baik	87,2	Baik	83,5	Baik
Kerjasama	89,4	Baik	84,6	Baik	82,8	Baik
Kehadiran/Absensi	90,1	Baik	89,7	Baik	86,4	Baik
Tanggung Jawab	90,6	Baik	90,6	Baik	87,4	Baik
Kuantitas Kerja	89,4	Baik	88,3	Baik	83,5	Baik
Rata-rata	89,41	Baik	88,11	Baik	84,86	Baik

Sumber: HRD PT Semesta Raya Kencana, 2026

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk membentuk kesamaan makna. Dalam organisasi, komunikasi yang efektif mendukung penyampaian instruksi, pertukaran informasi, koordinasi, dan umpan balik sehingga karyawan dapat memahami tugas secara lebih tepat (Ridha et al., 2025; Wicaksono et al., 2024). Hasil wawancara dengan pihak HRD yang dicantumkan dalam skripsi menunjukkan bahwa komunikasi internal masih belum sepenuhnya optimal. Sebagian karyawan dinilai kurang terbuka dalam menyampaikan kendala, penyampaian informasi terkadang perlu diulang, dan koordinasi antarbagian belum selalu berjalan efektif. Kondisi tersebut dapat menimbulkan miskomunikasi serta keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Temuan penelitian terdahulu mengenai komunikasi belum sepenuhnya konsisten. Daviki dan Wijaya (2024) serta Putri dan Marginingsih (2025) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Nabillah et al. (2025) menemukan pengaruh komunikasi yang tidak signifikan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi dan kinerja dapat dipengaruhi konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang diteliti.

Kerja sama tim juga menjadi aspek penting karena proyek konstruksi memerlukan pembagian peran, kesamaan tujuan, dukungan antaranggota, dan koordinasi lintas bagian. Kerja sama tim memungkinkan anggota organisasi berbagi informasi dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara kolektif (Iryadana et al., 2024; Nugraningsih, 2022). Berdasarkan wawancara dengan HRD, masih terdapat karyawan yang cenderung bekerja secara individual dan kurang proaktif berkoordinasi, terutama dalam pekerjaan proyek yang membutuhkan kolaborasi intensif antardivisi.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai kerja sama tim juga menunjukkan perbedaan. Purba dan Permatasari (2024), Saifuddin et al. (2023), serta Putri dan Marginingsih (2025) menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Abdillah dan Purnama (2023) menemukan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan mempertimbangkan fenomena perusahaan dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT Semesta Raya Kencana Jasa *Developer* Kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menunjukkan efektivitas tindakan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Budiyanto & Mochklas, 2020). Dalam penelitian ini, kinerja dioperasionalisasikan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif sebagaimana digunakan dalam skripsi dengan mengacu pada Mangkunegara (2020).

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan untuk mencapai kesamaan makna antara pengirim dan penerima. Kejelasan informasi, intensitas interaksi, efektivitas penyampaian pesan, tingkat pemahaman, dan perubahan sikap menjadi unsur yang digunakan untuk menggambarkan komunikasi dalam penelitian ini (Ridha et al., 2025). Komunikasi yang berlangsung baik membantu karyawan memperoleh informasi, memahami instruksi, memberikan umpan balik, dan mengurangi potensi kesalahan dalam pekerjaan (Wicaksono et al., 2024). Berdasarkan landasan tersebut, hipotesis pertama penelitian adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan proses kolaboratif antarindividu yang memiliki tujuan bersama dan saling bergantung dalam penyelesaian tugas. Kerja sama yang efektif ditandai oleh adanya kesamaan tujuan, antusiasme, pembagian peran dan tanggung jawab, serta komunikasi yang mendukung koordinasi antaranggota (Iryadana et al., 2024; Nugraningsih, 2022). Dalam konteks perusahaan konstruksi dan pengembang, kerja sama tim penting karena banyak pekerjaan harus diselesaikan melalui koordinasi beberapa fungsi secara bersamaan. Berdasarkan landasan tersebut, hipotesis kedua adalah kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja

Komunikasi dan kerja sama tim memiliki fungsi yang saling melengkapi. Komunikasi memastikan informasi dan instruksi dipahami secara tepat, sedangkan

kerja sama tim mengarahkan informasi tersebut ke dalam pembagian peran, dukungan, dan pelaksanaan tugas kolektif. Penelitian Putri dan Marginingsih (2025), Ramadhana dan Husin (2024), serta Zulhamdi et al. (2025) menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga menyatakan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semesta Raya Kencana.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Penelitian dilaksanakan pada PT Semesta Raya Kencana yang berlokasi di Jalan Melayu No. 63, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan ini sesuai dengan rancangan penelitian kuantitatif yang menguji hubungan antarvariabel menggunakan data numerik (Sugiyono, 2021).

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan observasi, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan referensi yang relevan. Instrumen menggunakan skala Likert 1-5. Variabel komunikasi (X1) diukur melalui 15 pernyataan, kerja sama tim (X2) melalui 12 pernyataan, dan kinerja karyawan (Y) melalui 15 pernyataan. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Responden penelitian berjumlah 43 orang. Berdasarkan karakteristik yang disajikan dalam skripsi, responden terdiri atas 26 laki-laki (60,47%) dan 17 perempuan (39,53%). Mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebanyak 33 orang (76,74%), seluruh responden memiliki pendidikan terakhir S1, dan sebanyak 42 responden (97,67%) memiliki masa kerja lebih dari dua tahun. Status kepegawaian didominasi karyawan tetap sebanyak 34 orang (79,07%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang memadai dalam memahami proses komunikasi, koordinasi, dan pola kerja perusahaan.

Secara deskriptif, komunikasi memperoleh rata-rata 3,80 dengan kategori tinggi, kerja sama tim memperoleh rata-rata 3,78 dengan kategori tinggi, dan kinerja karyawan memperoleh rata-rata 3,72 dengan kategori tinggi. Seluruh 42 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,301 dan signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang baik dengan

Cronbach Alpha sebesar 0,893 untuk komunikasi, 0,848 untuk kerja sama tim, dan 0,886 untuk kinerja karyawan.

Model regresi memenuhi asumsi klasik. Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi 0,176 sehingga residual berdistribusi normal. Nilai tolerance komunikasi dan kerja sama tim masing-masing 0,913 dengan VIF 1,096, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,676 pada komunikasi dan 0,263 pada kerja sama tim, yang menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Galat Baku	Beta	t	Sig.
Konstanta	7,250	8,844	-	0,820	0,417
Komunikasi (X1)	0,394	0,123	0,399	3,199	0,003
Kerja Sama Tim (X2)	0,576	0,172	0,418	3,356	0,002

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 7,250 + 0,394X1 + 0,576X2. Koefisien komunikasi sebesar 0,394 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor komunikasi diikuti peningkatan skor kinerja sebesar 0,394 dengan kerja sama tim tetap. Koefisien kerja sama tim sebesar 0,576 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor kerja sama tim diikuti peningkatan skor kinerja sebesar 0,576 dengan komunikasi tetap. Nilai Beta terstandarisasi kerja sama tim sebesar 0,418 sedikit lebih besar daripada komunikasi sebesar 0,399, sehingga kerja sama tim memiliki kontribusi relatif lebih kuat dalam model penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	R^2 Disesuaikan	Galat Baku Estimasi
1	0,658	0,433	0,404	6,060

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 25, 2026

Nilai R^2 sebesar 0,433 menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara bersama-sama mampu menjelaskan 43,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 56,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 disesuaikan sebesar 0,404 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah mempertimbangkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,394	3,199	2,021	0,003	H1 Diterima

Variabel	B	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan
Kerja Sama Tim (X2)	0,576	3,356	2,021	0,002	H2 Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 25, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi memiliki t hitung 3,199 lebih besar dari t tabel 2,021 dengan signifikansi 0,003 < 0,05, sehingga H1 diterima. Kerja sama tim memiliki t hitung 3,356 lebih besar dari t tabel 2,021 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H2 diterima. Dengan demikian, komunikasi dan kerja sama tim masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Regresi	1120,539	2	560,269	15,254	0,000
Residual	1469,136	40	36,728	-	-
Total	2589,674	42	-	-	-

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 25, 2026

Nilai F hitung sebesar 15,254 lebih besar dari F tabel 3,232 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,394, t hitung 3,199, dan signifikansi 0,003. Secara deskriptif, komunikasi memperoleh rata-rata 3,80. Indikator intensitas komunikasi memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,88, sedangkan efektivitas komunikasi memiliki rata-rata terendah sebesar 3,74. Temuan tersebut menunjukkan bahwa frekuensi komunikasi telah berjalan baik, tetapi kualitas penyampaian pesan masih perlu diperkuat agar informasi semakin tepat dan konsisten serta mampu mengurangi kesalahan pekerjaan.

Hasil ini sesuai dengan konsep bahwa komunikasi membantu membentuk kesamaan makna, memperjelas instruksi, dan mendukung koordinasi dalam organisasi (Ridha et al., 2025; Wicaksono et al., 2024). Temuan penelitian sejalan dengan Putri dan Marginingsih (2025), Ramadhana dan Husin (2024), serta Zulhamdi et al. (2025) yang menemukan pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan Noure et al. (2025) dan Nabillah et al. (2025) yang menemukan pengaruh tidak signifikan. Pada PT Semesta Raya Kencana, pengaruh positif komunikasi relevan karena pekerjaan kantor dan lapangan saling bergantung pada kejelasan informasi mengenai instruksi, kondisi proyek, kebutuhan material, target, dan perubahan pekerjaan.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,576, t hitung 3,356, dan signifikansi 0,002. Secara

deskriptif, kerja sama tim memperoleh rata-rata 3,78. Indikator peran dan tanggung jawab memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,81, sedangkan komunikasi yang efektif di dalam tim memperoleh rata-rata terendah sebesar 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian peran telah dipahami dengan baik, tetapi ketepatan arus informasi di dalam tim masih dapat ditingkatkan.

Temuan ini mendukung pandangan bahwa kerja sama tim memungkinkan anggota organisasi berbagi pengetahuan, sumber daya, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama (Iryadana et al., 2024; Nugraningsih, 2022). Hasil penelitian sejalan dengan Purba dan Permatasari (2024), Saifuddin et al. (2023), Putri dan Marginingsih (2025), dan Ramadhana dan Husin (2024). Hasil ini berbeda dengan Abdillah dan Purnama (2023) serta Machsunah et al. (2023). Nilai Beta kerja sama tim sebesar 0,418 yang sedikit lebih besar daripada komunikasi menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi variabel yang relatif lebih kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja pada konteks perusahaan yang membutuhkan koordinasi antarbagian dan penyelesaian masalah secara kolektif.

Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan F hitung 15,254 dengan signifikansi 0,000, sehingga komunikasi dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel saling melengkapi: komunikasi menyediakan sarana penyampaian informasi dan koordinasi, sedangkan kerja sama tim memastikan informasi tersebut diwujudkan dalam pembagian peran, dukungan, dan pelaksanaan tugas secara kolektif. Hasil ini konsisten dengan Putri dan Marginingsih (2025), Ramadhana dan Husin (2024), serta Zulhamdi et al. (2025).

Nilai R^2 sebesar 0,433 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 43,3% variasi kinerja. Dengan demikian, komunikasi dan kerja sama tim merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja. Faktor lain di luar model masih menjelaskan 56,7% variasi kinerja. Dalam konteks perusahaan, peningkatan kinerja dapat diarahkan melalui penguatan kualitas komunikasi, kejelasan instruksi, keterbukaan umpan balik, pembagian peran yang jelas, dan koordinasi antarbagian yang lebih konsisten.

PENUTUP

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semesta Raya Kencana. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,394, t hitung 3,199 > t tabel 2,021, dan signifikansi 0,003 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
2. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semesta Raya Kencana. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,576, t hitung 3,356 > t tabel 2,021, dan signifikansi 0,002 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

3. Komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 15,254 > F tabel 3,232 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R^2 sebesar 0,433 menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim menjelaskan 43,3% variasi kinerja, sedangkan 56,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

4. Perusahaan disarankan meningkatkan efektivitas komunikasi dan ketepatan penyampaian informasi, sekaligus memperkuat koordinasi, pembagian peran, dan tanggung jawab tim. Fokus tersebut sesuai dengan indikator yang memperoleh nilai relatif lebih rendah dalam analisis deskriptif penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, R., & Purnama, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawansan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1).

Biliardin, L., Sudirman, H. A., & Rahmah, A. H. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 4(2), 675-687.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan. CV. AA RIZKY.

Daviki, V. A., & Wijaya, N. S. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. PARIS: Jurnal Parawisata dan Bisnis, 3(5), 840-849.

Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjsama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 7(3), 839-851.

Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri. Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa, 2(4), 38-48.

Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., & Livianti, L. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora, 3(1), 77-84.

Nabillah, S. S., Herminda, & Marhalinda. (2025). Pengaruh Komunikasi, Human Relation, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daha Mulia Valasindo. Ikraith-Ekonomika, 8(1), 217-225.

Ningrum, E. A., Suratriadi, P., & Alif, M. I. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Komunikasi, Sosial, dan Ilmu Politik, 291-309.

Noure, T. V. R., Candan, D. M., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(1), 51-61.

Nugraningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi. Media Manajemen Jasa, 10(2), 66-83.

Nurlela, R., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2024). Evaluasi Kerjasama Tim, Kompetensi SDM dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Mandiri Abadi Resma. Indonesian Journal of Economic and Business, 2(3), 2507-2519.

Purba, P., & Permatasari, R. I. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. Jurnal Manajemen, 11(2), 19-27.

Putri, S. O., & Marginingsih, R. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada PT XYZ. Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi (J-SIME), 1(3), 196-210.

Ramadhana, I., & Husin, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak. JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis), 9(2), 20-23.

Ridha, M., Astiani, D., & Azkia, A. (2025). Kekuatan Komunikasi: Fungsi dan Dampaknya terhadap Kehidupan Manusia. Komsopol, 5, 48-54.

Saifuddin, M., Hawik, R., Indiworo, E., & Indriasari, I. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Pemberdayaan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Nasmoco Kaligawe Semarang). Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 1(6).

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Wahyudi, A., Abdul, M., Nasuha, A., & Yuliana, M. E. (2023). Peranan Komunikasi dalam Kinerja Organisasi. Prosiding Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Bisnis (SENATIB) 2023, 115-120.

Wicaksono, L., Waruwu, M., & Pendidikan, M. A. (2024). Komunikasi Efektif: Kunci Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. Journal of Mandalika Literature, 6(1), 51-60.

Zulhamdi, M., Rayhan, M. H., Sinurat, M., & Cen, C. C. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Tirta Bulian Tebing Tinggi, 7(2).