

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HALUAN TEKNIK TANGERANG

Rizki Al Badary<sup>1</sup>, Laura Komala<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
*\* [riskialbadary123@gmail.com](mailto:riskialbadary123@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01013@unpam.ac.id](mailto:dosen01013@unpam.ac.id)<sup>2</sup>*

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of communication and teamwork on employee performance at CV. Haluan Teknik Tangerang. The research method used was quantitative with data collection techniques through questionnaires. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using the SPSS program. The results showed that communication had a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 1.985 + 0.955X_1$ , a correlation value of 0.918, and a coefficient of determination of 84.3%. The t-test results showed that  $t_{count} > t_{table}$  ( $16.532 > 1.675$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Teamwork also had a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 5.396 + 0.862X_2$ , a correlation value of 0.887, and a coefficient of determination of 78.7%. The t-test results showed that  $t_{count} > t_{table}$  ( $13.723 > 1.675$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, communication and teamwork had a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 1.620 + 0.673X_1 + 0.290X_2$ , a correlation value of 0.926, and a coefficient of determination of 85.8%. The F-test results showed that  $F_{count} > F_{table}$  ( $150.857 > 3.18$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Communication, Teamwork, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1.985 + 0.955X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,918, dan koefisien determinasi sebesar 84,3%. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $16,532 > 1,675$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,396 + 0,862X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,887, dan koefisien determinasi sebesar 78,7%. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $13,723 > 1,675$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,620 + 0,673X_1 + 0,290X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,926, dan koefisien determinasi sebesar 85,8%. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $150,857 > 3,18$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia kerja modern, manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai tenaga produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah bentuk investasi jangka panjang yang memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas dan daya saing organisasi. Artinya, kualitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh aspek psikologis, sosial, dan kepemimpinan yang memengaruhi perilaku kerja. Setiap aktivitas

organisasi tidak dapat berjalan tanpa interaksi antarmanusia yang terstruktur, sehingga membutuhkan komunikasi dan kerjasama tim. Interaksi tersebut tidak hanya menjadi media penyampaian informasi, tetapi juga membentuk cara kerja, pola perilaku, serta kualitas kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Karyawan CV. Haluan Teknik (2023–2025)**

| No | Indikator Penilaian         | Jenis Pekerjaan                                                     | Tahun (%) |      |      | Target | Ket                   |
|----|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------|------|------|--------|-----------------------|
|    |                             |                                                                     | 2023      | 2024 | 2025 |        |                       |
| 1  | Kualitas                    | Ketepatan prosedur instalasi AC industri                            | 83        | 79   | 76   | 100%   | Tidak Mencapai Target |
| 2  | Kuantitas                   | Jumlah proyek instalasi & <i>maintenance</i> yang diselesaikan      | 76        | 72   | 78   | 100%   | Tidak Mencapai Target |
| 3  | Pengetahuan Kerja           | Penguasaan teknis instalasi, <i>troubleshooting</i> , dan perawatan | 75        | 71   | 76   | 100%   | Tidak Mencapai Target |
| 4  | Pelaksanaan Tugas Pekerjaan | Ketepatan waktu dan ketepatan eksekusi pekerjaan lapangan           | 80        | 75   | 73   | 100%   | Tidak Mencapai Target |
| 5  | Tanggung Jawab Pekerjaan    | Kepatuhan terhadap SOP dan kesiapan peralatan kerja                 | 82        | 78   | 71   | 100%   | Tidak Mencapai Target |

Sumber: CV. Haluan Teknik, 2025

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat adanya kecenderungan penurunan dan ketidakstabilan capaian pada hampir seluruh indikator dengan seluruh aspek kinerja belum mencapai target 100% yang telah ditetapkan perusahaan. Ketepatan prosedur instalasi AC industri menurun dari 83% pada 2023 menjadi 76% pada 2025, menunjukkan melemahnya konsistensi dalam menjalankan standar kerja teknis. Penurunan ini sejalan dengan turunnya kepatuhan terhadap SOP dan kesiapan peralatan kerja dari 82% menjadi 71%, yang mengindikasikan bahwa disiplin operasional dan kesiapan teknis karyawan semakin berkurang dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut berdampak pada aspek lain, seperti ketepatan waktu dan ketepatan eksekusi pekerjaan lapangan yang juga mengalami penurunan dari 80% menjadi 73%, sehingga memperlihatkan adanya hambatan dalam pengelolaan pekerjaan di lapangan, baik dari sisi koordinasi, pengawasan, maupun manajemen waktu. Sementara itu, jumlah proyek yang diselesaikan dan penguasaan teknis memang menunjukkan fluktuasi dan sedikit peningkatan pada tahun 2025 menjadi 78%, namun capaian tersebut tetap berada di bawah standar yang diharapkan dan belum mampu menunjukkan perbaikan yang signifikan. Secara keseluruhan, fenomena yang muncul adalah menurunnya kualitas pelaksanaan kerja yang terjadi secara bertahap dan konsisten selama tiga tahun terakhir, yang mencerminkan adanya permasalahan internal dalam pengelolaan kinerja karyawan. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka bukan hanya target kuantitatif yang sulit dicapai, tetapi juga kualitas layanan perusahaan berpotensi menurun dan memengaruhi kepercayaan pelanggan terhadap hasil pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra-Survei Komunikasi CV. Haluan Teknik (n=10)**

| No | Indikator                  | Pernyataan                                                                                        | Ya      | Tidak   | Jumlah Responden | Ket         |
|----|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|------------------|-------------|
| 1  | Pemahaman                  | Saya memahami dengan jelas informasi atau instruksi kerja yang diberikan oleh atasan.             | 3 (30%) | 7 (70%) | 10               | Kurang Baik |
| 2  | Kesenangan                 | Saya merasa nyaman dan senang saat berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan.                | 4 (40%) | 6 (60%) | 10               | Kurang Baik |
| 3  | Pengaruh pada Sikap        | Komunikasi yang terjalin di perusahaan mendorong saya untuk memiliki sikap kerja yang lebih baik. | 4 (40%) | 6 (60%) | 10               | Kurang Baik |
| 4  | Hubungan yang Semakin Baik | Komunikasi yang baik membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.            | 3 (30%) | 7 (70%) | 10               | Kurang Baik |
| 5  | Tindakan                   | Informasi yang saya terima membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat.               | 4 (40%) | 6 (60%) | 10               | Kurang Baik |

Sumber: Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terkait komunikasi pada tabel 1.2 terhadap 10 responden pada variabel komunikasi, diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban "Tidak" pada seluruh indikator yang diteliti. Indikator pemahaman dan hubungan yang semakin baik memperoleh persentase jawaban tidak tertinggi, yaitu sebesar 70%, sedangkan indikator kesenangan, pengaruh pada sikap, dan tindakan masing-masing memperoleh persentase jawaban tidak sebesar 60%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi di CV. Haluan Teknik Tangerang belum berjalan secara optimal. Rendahnya tingkat pemahaman terhadap informasi yang disampaikan mengindikasikan bahwa pesan yang diterima karyawan belum sepenuhnya dipahami secara jelas, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, komunikasi yang belum mampu membangun hubungan kerja yang baik serta menciptakan suasana komunikasi yang nyaman dapat menyebabkan kurangnya koordinasi, menurunnya kerja sama antarpegawai, dan terhambatnya penyelesaian pekerjaan secara efektif. Kondisi tersebut juga menunjukkan bahwa komunikasi belum mampu memberikan pengaruh positif terhadap sikap maupun tindakan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila permasalahan ini terus berlangsung, maka dapat berdampak pada

menurunnya kualitas pelaksanaan pekerjaan, meningkatnya potensi kesalahan kerja, serta kurang optimalnya pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi menjadi salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian ini.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-Survei Kerjasama Tim CV. Haluan Teknik (n=10)**

| No | Indikator              | Pernyataan                                                                               | Ya      | Tidak   | Jumlah Responden | Ket         |
|----|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|------------------|-------------|
| 1  | Komunikasi             | Anggota tim saling berkomunikasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.              | 4 (40%) | 6 (60%) | 10               | Kurang Baik |
| 2  | Koordinasi             | Koordinasi antar anggota tim berjalan dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaan.           | 3 (30%) | 7 (70%) | 10               | Kurang Baik |
| 3  | Kepercayaan            | Saya memiliki kepercayaan terhadap kemampuan anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.   | 4 (40%) | 6 (60%) | 10               | Kurang Baik |
| 4  | Saling Ketergantungan  | Setiap anggota tim saling membantu dan mendukung untuk mencapai tujuan bersama.          | 3 (30%) | 7 (70%) | 10               | Kurang Baik |
| 5  | Tanggung Jawab Bersama | Seluruh anggota tim memiliki rasa tanggung jawab yang sama terhadap hasil pekerjaan tim. | 2 (20%) | 8 (80%) | 10               | Kurang Baik |

Sumber: Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.3 terkait kerjasama tim di CV. Haluan Teknik terhadap 10 responden, mayoritas responden memberikan jawaban "Tidak" pada seluruh indikator yang diukur. Indikator tanggung jawab bersama memperoleh persentase jawaban tidak tertinggi sebesar 80%, diikuti oleh indikator koordinasi dan saling ketergantungan masing-masing sebesar 70%, serta indikator komunikasi dan kepercayaan sebesar 60%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kerjasama tim di CV. Haluan Teknik Tangerang masih belum berjalan secara efektif. Tingginya persentase jawaban tidak pada indikator tanggung jawab bersama mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan

yang belum memiliki rasa tanggung jawab yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan maupun mencapai tujuan tim. Selain itu, koordinasi yang belum optimal dan rendahnya sikap saling bergantung antaranggota tim dapat menyebabkan proses kerja menjadi kurang terarah, pembagian tugas tidak berjalan secara efektif, serta meningkatkan potensi terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Kurangnya komunikasi dan kepercayaan antaranggota tim juga dapat menghambat pertukaran informasi, mengurangi kemauan untuk saling membantu, serta menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Apabila kondisi tersebut terus berlanjut, maka efektivitas kerja tim akan menurun sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas, kualitas hasil pekerjaan, dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, kerjasama tim menjadi salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana peran kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Haluan Teknik Tangerang.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata kerja bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola. Secara umum, manajemen dapat dimaknai sebagai suatu proses terencana dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai sasaran tertentu melalui pengaturan dan pengendalian berbagai sumber daya yang dimiliki. Dengan penerapan prinsip manajemen, pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif karena adanya pembagian kerja sesuai dengan keahlian masing-masing individu (Firmansyah & Mahardhika, 2018:4).

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari fungsi manajerial yang berfokus pada pengelolaan individu di dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. MSDM mencakup serangkaian aktivitas untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten sehingga organisasi mampu beroperasi secara efektif dan efisien. Fungsi ini menjadi krusial karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas manusia yang mengelolanya (Bintoro & Daryanto, 2017:15).

### 1. Pengertian Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:3), komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi agar dapat dipahami dan ditindaklanjuti oleh penerimanya. Sedangkan, Badriyah (2018:30) menjelaskan komunikasi sebagai proses pemindahan pengertian, gagasan, atau informasi dari satu individu ke individu lain.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35) “metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berpijak pada paradigma positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data melalui instrumen penelitian yang terstruktur. Analisis datanya dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Dalam penelitian ini diterapkan pendekatan asosiatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2019:66), salah satu bentuk hubungan asosiatif adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat

di mana terdapat variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Dalam pelaksanaan penelitian, diperlukan adanya populasi yang mencakup keseluruhan karakteristik dari objek yang akan dikaji. Populasi penelitian merupakan kumpulan elemen yang ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu, di mana elemen tersebut dapat berupa individu, dokumen, maupun arsip yang relevan dan dipandang layak sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Haluan Teknik, dengan jumlah total 53 orang karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sugiyono (2019:127) menjelaskan bahwa “sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang baik harus bersifat representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan”.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:82), “teknik sampel jenuh digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga metode ini menyerupai sensus”. Dengan demikian, seluruh karyawan CV. Haluan Teknik sebanyak 53 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

dan uji autokorelasi.

#### 1. Uji Normalitas

sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                         | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| N                                |                         | 53                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation          | 3.03840740              |
| Most Extreme Differences         | Absolute                | .124                    |
|                                  | Positive                | .113                    |
|                                  | Negative                | -.124                   |
| Test Statistic                   |                         | .124                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                         | .040 <sup>c</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)      | Sig.                    | .357 <sup>d</sup>       |
|                                  | 99% Confidence Interval | Lower Bound             |
|                                  |                         | Upper Bound             |
|                                  |                         | .345                    |
|                                  |                         | .369                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada Tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi Monte Carlo sebesar  $0,357 > 0,050$ . Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data tersebut layak untuk diteruskan pada tahap analisis statistik berikutnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | 1.620                       | 2.231      |                           | .726  | .471 |                         |       |
|       | Komunikasi (X1)    | .673                        | .135       | .646                      | 4.995 | .000 | .170                    | 5.888 |
|       | Kerjasama Tim (X2) | .290                        | .126       | .298                      | 2.305 | .025 | .170                    | 5.888 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang tersaji pada Tabel 4.13, diketahui bahwa seluruh variabel independen memperoleh nilai *Tolerance* sebesar  $0,170 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $5,888 < 10,00$ . Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

## 3. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 5.890                       | 1.421      |                           | 4.146 | .000 |
|       | Komunikasi (X1)    | .024                        | .086       | .091                      | .284  | .777 |
|       | Kerjasama Tim (X2) | .069                        | .080       | .275                      | .860  | .394 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.14, dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) memperoleh nilai signifikansi  $0,777 > 0,05$  dan variabel Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>) memperoleh nilai signifikansi  $0,394 > 0,05$ . Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

**Uji t Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

|   |                 | B     | Std. Error | Beta |        |      |
|---|-----------------|-------|------------|------|--------|------|
| 1 | (Constant)      | 1.985 | 2.317      |      | .857   | .396 |
|   | Komunikasi (X1) | .955  | .058       | .918 | 16.532 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil yang tersaji pada Tabel 4.25, diperoleh nilai t hitung sebesar 16,532 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Haluan Teknik Tangerang. Oleh karena itu,  $H_{a1}$  dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 4**

#### Uji F Simultan Komunikasi ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 2896.808       | 2  | 1448.404    | 150.857 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 480.060        | 50 | 9.601       |         |                   |
|       | Total      | 3376.868       | 52 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_1$ )

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil yang tersaji pada Tabel 4.27, diperoleh nilai F hitung sebesar 150,857 > F tabel sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ , sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Haluan Teknik Tangerang. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga atau  $H_{03}$  dalam penelitian ini diterima, yang bermakna bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dan semakin baik kerjasama tim yang terbentuk, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Pembahasan Deskriptif

##### 1. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Komunikasi adalah 3,94 yang termasuk dalam kategori setuju (S) atau baik (B). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap komunikasi yang terjalin di lingkungan perusahaan. Distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa 32,8% menyatakan sangat setuju, 40,9% menyatakan setuju, sementara 16,7% responden memberikan tanggapan netral, 6,2% menyatakan tidak setuju, dan 3,4% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun mayoritas responden menilai komunikasi di perusahaan telah berjalan dengan baik, masih terdapat sebagian kecil yang merasa komunikasi yang terjalin belum sepenuhnya optimal sehingga perlu mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen.

##### 2. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ )

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Kerjasama Tim adalah 3,97 yang termasuk dalam kategori setuju (S) atau baik (B). Hal ini mengindikasikan bahwa

secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap kerjasama tim yang terbentuk di lingkungan perusahaan. Distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa 34,9% menyatakan sangat setuju, 41,1% menyatakan setuju, sementara 14,0% responden memberikan tanggapan netral, 5,7% menyatakan tidak setuju, dan 4,3% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun mayoritas responden menilai kerjasama tim di perusahaan telah terjalin dengan baik, masih terdapat sebagian kecil yang merasa sinergi antar anggota tim belum berjalan secara maksimal sehingga perlu ditingkatkan lebih lanjut.

### **3. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Kinerja Karyawan adalah 3,96 yang termasuk dalam kategori setuju (S) atau baik (B). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap kinerja yang telah dicapai di lingkungan perusahaan. Distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa 34,2% menyatakan sangat setuju, 42,2% menyatakan setuju, sementara 13,0% responden memberikan tanggapan netral, 6,4% menyatakan tidak setuju, dan 4,2% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun mayoritas responden menilai kinerja karyawan telah berada pada level yang baik, masih terdapat sebagian kecil yang merasa pencapaian kinerja belum sepenuhnya optimal sehingga diperlukan upaya peningkatan yang lebih terstruktur dari pihak manajemen.

#### **4.3.2 Pembahasan Kuantitatif**

##### **1. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Haluan Teknik Tangerang**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 1,985 + 0,955X_1$ , yang mengindikasikan adanya pengaruh positif variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 1,985 berarti apabila Komunikasi bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada angka 1,985. Koefisien regresi sebesar 0,955 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,955 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,918 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, sementara nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,843 menunjukkan bahwa Komunikasi mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 84,3%, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar  $16,532 > t$  tabel 1,675 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Imbron (2024) berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Danes Karya Mandiri – Depok, yang membuktikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,341 > 2,001$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Relevansi temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Nurhidayat (2022) berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan, yang mengungkapkan bahwa komunikasi secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t = 14,892 dan signifikansi 0,000.

##### **2. Pengaruh Kerjasama Tim ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Haluan Teknik Tangerang**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 5,396 + 0,862X_2$ , yang mengindikasikan adanya pengaruh positif variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 5,396 berarti apabila Kerjasama Tim bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada angka 5,396. Koefisien regresi sebesar 0,862

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kerjasama Tim akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,862 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,887 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, sementara nilai R Square sebesar 0,787 menunjukkan bahwa Kerjasama Tim mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 78,7%, sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar  $13,723 > t \text{ tabel } 1,675$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian, Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Fadiyah dan Aesah (2025) berjudul Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Baru Logistik Jakarta Selatan, yang membuktikan bahwa kerjasama tim secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Baru Logistik Jakarta Selatan.

Relevansi temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Safiih dan Safitry (2024) berjudul Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan, yang mengungkapkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus membuktikan bahwa secara simultan kerjasama tim dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Prime Logistics Jakarta Selatan.

### **3. Pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Haluan Teknik Tangerang**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan  $Y = 1,620 + 0,673X_1 + 0,290X_2$ , yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 1,620 berarti apabila Komunikasi dan Kerjasama Tim bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada angka 1,620. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,926 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, sementara nilai R Square sebesar 0,858 menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 85,8%, sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar  $150,857 > F \text{ tabel } 3,18$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian, Komunikasi dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang.

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Fristky dan Suwarni (2023) berjudul Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang, yang menegaskan bahwa kerjasama tim dan komunikasi yang berjalan dengan lancar terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan.

Relevansi temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Novita dan Suherman (2024) berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City, yang mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi determinasi sebesar 52,2%, serta kerjasama tim juga terbukti berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 55,7%

## PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang, dengan persamaan regresi  $Y = 1,985 + 0,955X_1$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,918 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 84,3% dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $16,532 > 1,675$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang.
2. Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang, dengan persamaan regresi  $Y = 5,396 + 0,862X_2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,887 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,7% dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,723 > 1,675$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang.
3. Komunikasi dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang, dengan persamaan regresi  $Y = 1,620 + 0,673X_1 + 0,290X_2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,926 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 85,8% dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $150,857 > 3,18$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini yang perlu mendapat perhatian, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Haluan Teknik Tangerang dalam penelitian ini hanya dibatasi pada dua variabel bebas, yakni Komunikasi dan Kerjasama Tim. Namun, terdapat kemungkinan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja yang turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan namun tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja di CV. Haluan Teknik Tangerang, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik, skala, maupun bidang usaha yang berbeda.
3. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada 53 responden, sehingga representativitas hasil penelitian masih perlu ditingkatkan. Selain itu, jawaban yang diberikan oleh responden melalui kuesioner berpotensi tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan, mengingat adanya kemungkinan responden memberikan jawaban yang bersifat subjektif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya

diharapkan dapat memperluas jumlah sampel, menerapkan metode pengumpulan data yang lebih variatif seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, serta menambahkan variabel-variabel lain yang relevan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 5.3 Saran

Mengacu pada hasil penelitian yang telah diuraikan dalam kesimpulan di atas, penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, antara lain sebagai berikut:

1. Pada variabel Komunikasi ( $X_1$ ), butir pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah "Informasi penting terkait pekerjaan selalu ditindaklanjuti dengan cepat" pada indikator Tindakan, dengan skor rata-rata sebesar 3,32 yang berarti Kurang Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa responsivitas karyawan dalam menindaklanjuti informasi pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Perusahaan disarankan untuk membangun sistem penyampaian informasi yang lebih terstruktur dan efisien, misalnya dengan menetapkan standar waktu respons, memanfaatkan media komunikasi yang tepat, serta mendorong budaya kerja yang tanggap dan proaktif agar setiap informasi penting dapat segera ditindaklanjuti dengan baik.
2. Pada variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ), butir pernyataan dengan skor paling rendah terdapat pada indikator Kepercayaan, yaitu pernyataan "Setiap anggota tim mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik", dengan nilai rata-rata 3,38 yang tergolong dalam kategori Kurang Baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa rasa saling percaya di antara karyawan masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya berupaya menciptakan budaya komunikasi yang lebih terbuka dan transparan antara pimpinan dan staf, sekaligus merancang program atau kegiatan yang mampu mempererat hubungan antarkaryawan, seperti team building, sesi diskusi kelompok, maupun forum berbagi pengalaman kerja yang dilaksanakan secara rutin.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), butir pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah "Lebih dari satu tugas dapat ditangani dalam waktu yang bersamaan jika dibutuhkan" pada indikator Kuantitas, dengan skor rata-rata sebesar 3,30 yang berarti Kurang Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerja secara *multitasking* masih perlu mendapat perhatian. Perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan pembagian tugas secara lebih merata, memberikan pelatihan manajemen waktu dan prioritas kerja, serta menyediakan dukungan yang memadai agar karyawan mampu menangani berbagai tugas secara bersamaan dengan lebih efektif dan efisien sesuai target yang telah ditetapkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Praktik dan Teori)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fadiyah, S., & Aesah, S. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Baru Logistik Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2161-2176.

Fahroby, A. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Deepublish.

Fauziah, S. A., & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 242-258.

Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish. <https://repository.penerbitwidina.com/id/eprint/38>

Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828-842.

Ganyang, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Hasan, M., & Nurmala. (2022). Kinerja Karyawan: Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja (Studi pada PT. Multi Kreasi Mandiri). *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(2).

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.

Novita, & Suherman, H. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Cabang Tangerang City. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1), 16-25.

Nugraha, A., & Imbron, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Danes Karya Mandiri-Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 7840-7856.

Nugroho, R. (2017). *Manajemen Publik: Teori dan Praktik di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media. <https://repository.gavamedia.id/id/eprint/115>

Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 448-456.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

- Ramdani, F., & Hermawati, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(3), 318-322.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management (14th ed.)*. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Safiih, A. R., & Safitry, H. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1555-1564.
- Salamah, S., & Komala, L. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Indonesia Area Bakrie Tower Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 15223-15235.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1235892>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sina, I. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisman, A. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Modern*. Deepublish.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, A. (2021). *Manajemen dan Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. <https://repository.scopindo.co.id/id/eprint/91>
- Zaharuddin, A. (2021). *Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.