

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju)

Luthfia Putri Aulia¹, Haidilia Maharani²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

*Penulis Korespondensi: luthfiaaulia616@gmail.com¹, dosen02006@unpam.ac.id²

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of communication and teamwork on employee performance in the housekeeping department of PT Resik Gunamaju. This research uses a quantitative method and employs primary and secondary data. Probability sampling is used with the Slovin formula in determining the sample size of 66 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study show that partially there is a positive and significant effect of communication on employee performance, with a calculated t-value (4.740) > t-table (1.998) and a significance value (0.000) < (0.050), thus H₀ is rejected and H_a is accepted. Partially, there is a positive and significant effect of teamwork on employee performance, with a calculated t-value (3.686) > t-table (1.998) and a significance value (0.000) < (0.050), thus H₀ is rejected and H_a is accepted. Communication and teamwork simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.360 + 0.396X_1 + 0.165X_2$, constant 15.360, coefficient X₁ 0.510 and coefficient X₂ 0.418, while the correlation value or r is 0.538 and the coefficient of determination value is 0.290 or 29.0%, while the remaining 71.0% is influenced by other factors, with a calculated F-value (12.846) > F-table (3.140), and a significance value (0.000) < (0.050). Thus H₀ is rejected and H_a is accepted, this indicates that there is a positive and significant effect of communication and teamwork on employee performance in the Housekeeping Department of PT Resik Gunamaju.

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada bagian housekeeping PT. Resik Gunamaju. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan jenis data primer serta sekunder. Menggunakan probability sampling dengan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebanyak 66 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung (4,740) > t tabel (1,998) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,050), dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung (3,686) > t tabel (1,998) dan nilai signifikansi (0,000) < (0,050), dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,360 + 0,396X_1 + 0,165X_2$, konstanta 15,360, koefisien X₁ 0,510 dan koefisien X₂ 0,418, sedangkan nilai korelasinya atau r sebesar 0,538 dan nilai koefisien determinasi yaitu 0,290 atau 29,0% sedangkan untuk sisanya 71,0% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai F hitung (12,846) > F tabel (3,140), dan nilai signifikansi (0,000) < (0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pencapaian kesuksesan dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) telah lama diakui sebagai elemen yang paling bernilai dan menjadi faktor penentu keberhasilan bagi setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Mangkunegara,

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju)

2018). Dalam setiap organisasi, baik itu perusahaan besar, lembaga pemerintahan, ataupun organisasi nirlaba, kualitas, keterampilan, dan kompetensi individu yang membentuk SDM sangat mempengaruhi pencapaian tujuan serta kemajuan organisasi tersebut. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan penuh tantangan, peran manajemen SDM menjadi sangat krusial karena tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga berhubungan dengan upaya menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Tabel 1. 1
Data Prasurvey Komunikasi PT. Resik Gunamaju

No.	Indikator	Realita	Jawaban		Jumlah	Ket
			Ya	Tidak		
1.	Kemudahan memperoleh informasi	Mayoritas karyawan menyatakan informasi terkait pekerjaan mudah diakses dan disampaikan dengan jelas	17 orang (43%)	23 orang (57%)	40 Orang	Kurang
2.	Intensitas komunikasi	Komunikasi antar karyawan dan atasan berlangsung rutin dan dua arah	15 orang (38%)	15 orang (38%)	40 Orang	Kurang
3.	Efektivitas komunikasi	Ada beberapa miskomunikasi, meskipun sebagian besar pesan tersampaikan dengan cukup jelas	22 orang (55%)	18 orang (45%)	40 Orang	Cukup
4.	Tingkat pemahaman pesan	Sebagian karyawan masih mengalami kesulitan memahami arahan, terutama yang tidak dijelaskan langsung	30 orang (75%)	10 orang (25%)	40 Orang	Baik
5.	Perubahan sikap	Komunikasi dari pimpinan belum sepenuhnya memengaruhi peningkatan sikap kerja	32 orang (80%)	8 orang (20%)	40 Orang	Baik

Sumber: Data diolah, 2025

Untuk memudahkan penafsiran hasil prasurvey, jawaban responden diklasifikasikan ke dalam kategori sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang berdasarkan persentase jawaban “Ya”. Pengelompokan kategori tersebut disesuaikan dengan pedoman interpretasi data persentase yang dikemukakan oleh Arikunto (2019) dan Riduwan (2018), yang menyatakan bahwa data persentase dapat ditafsirkan ke dalam kategori tertentu guna memberikan gambaran kondisi yang diteliti secara deskriptif.

Tabel 1. 2
Data Prasurvey Kerja Sama Tim PT. Resik Gunamaju

No.	Indikator	Realita	Jawaban		Jumlah	Ket.
			Ya	Tidak		
1.	Bekerja sama	Sebagian besar karyawan merasa terlibat dalam kerja sama, meskipun belum semua aktif	28 orang (70%)	12 orang (30%)	40 Orang	Cukup
2.	Koordinasi	Koordinasi antar anggota tim masih kurang terstruktur dan terkadang menimbulkan miskomunikasi	22 orang (55%)	18 orang (45%)	40 Orang	Kurang
3.	Komunikasi	Komunikasi cukup baik, namun masih ada hambatan dalam diskusi tim atau saat menyampaikan ide	26 orang (65%)	14 orang (35%)	40 Orang	Cukup

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju)**

4.	Kenyamanan	Tidak semua anggota merasa nyaman menyampaikan pendapat, terutama dalam forum terbuka	20 orang (50%)	20 orang (50%)	40 Orang	Kurang
5.	Pemecahan masalah	Tim terbiasa berdiskusi untuk menyelesaikan masalah bersama	30 orang (75%)	10 orang (25%)	40 Orang	Baik
6.	Rasa percaya diri	Sebagian anggota tim masih ragu dalam mengambil keputusan atau mengemukakan pendapat	18 Orang (45%)	22 orang (55%)	40 Orang	Kurang

Sumber: Data diolah, 2025

Untuk memudahkan penafsiran hasil prasurvey, jawaban responden diklasifikasikan ke dalam kategori sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang berdasarkan persentase jawaban “Ya”. Pengelompokan kategori tersebut disesuaikan dengan pedoman interpretasi data persentase yang dikemukakan oleh Arikunto (2019) dan Riduwan (2018), yang menyatakan bahwa data persentase dapat ditafsirkan ke dalam kategori tertentu guna memberikan gambaran kondisi yang diteliti secara deskriptif.

**Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan PT. Resik Gunamaju**

No.	Indikator Kinerja	Deskripsi	Penilaian Berdasarkan Data HRD	Skor	Keterangan	Tahun
1.	Kualitas kerja	Tingkat kebersihan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan SOP	Hasil kerja bersih, rapi, dan sesuai standar prosedur	80%	Baik – sesuai harapan perusahaan	2024
2.	Kuantitas kerja	Volume pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu kerja yang tersedia	Pekerjaan selesai sebagian, belum memenuhi seluruh target harian	40%	Kurang – perlu peningkatan produktivitas	2024
3.	Ketepatan waktu	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal atau batas waktu yang ditentukan	Sering menyelesaikan pekerjaan pekerjaan melewati batas waktu yang ditetapkan	40%	Kurang – perlu manajemen waktu yang lebih baik	2024
4.	Efektivitas	Efisiensi dalam penggunaan alat, bahan, dan waktu kerja	Penggunaan alat dan bahan cukup efisien, minim pemborosan	80%	Baik – menunjukkan efisiensi kerja	2024
5.	Kemandirian	Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa supervisi terus-menerus	Dapat menyelesaikan tugas rutin dengan arahan awal, meskipun masih sesekali membutuhkan bimbingan	60%	Cukup – menunjukkan perkembangan namun perlu peningkatan inisiatif	2024

Sumber: PT Resik Gunamaju.2024

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Latin, yang terdiri dari dua kata dasar,, yaitu *manus* yang berarti “tangan” dan *agree* yang berarti “melakukan” atau “bertindak”. Kedua kata tersebut digabungkan membentuk kata *managere*, yang memiliki makna “menangani” atau mengelola. Menurut Purba dkk (2023:78) “manajemen adalah suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan

proporsional, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam pengertian tersebut, manajemen dapat dipandang sebagai suatu seni, dimana terdapat cara sebagai upaya membimbing dan mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan”.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar dkk (2022:394) “manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu”.

Pengertian Komunikasi

Dalam buku Pengantar Ilmu Komunikasi yang disusun oleh Hariyanto (2021:15) “kata komunikasi secara etimologis sebenarnya merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *communication*. *Communication* sendiri berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti “sama atau sama makna”, *communico* atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*) (siapa). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling banyak digunakan sebagai asal-usul dari kata komunikasi. Komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi. Pesan komunikasi bisa berupa gagasan atau ide pikiran yang diwujudkan dengan simbol yang mengandung makna dan dianut secara sama oleh pelaku komunikasi.

Pengertian Kerja Sama Tim

Kerja sama berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*”, atau “*Cooperative*”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerja sama atau bekerja sama. Adapun pengertian kerja sama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada hasil kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh individu. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non-profit, yang dicapai dalam periode waktu tertentu. Menurut Maulana (2024:862) “kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan”.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini akan melihat pengaruh komunikasi dan kerja sama terhadap kinerja tim. Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut

Sugiyono (2022:16) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Creswell (2023:37-40), “penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk membuktikan sebuah teori dengan cara mengukur beberapa variabel yang digunakan. Pengukuran variabel ini kemudian dianalisis menggunakan statistika dan memiliki data berupa angka. Hasil yang didapatkan berupa data yang biasanya digambarkan menggunakan tabel, grafik, dan lainnya”.

Menurut Susanto dkk (2024:3) “penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik analitik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti”.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian penelitian kuantitatif diatas penulis menyimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang mengutamakan pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel yang ada. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, setiap variabel diukur secara tepat menggunakan instrumen yang telah ditetapkan, dan hasilnya disajikan dalam bentuk data numerik yang dapat dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, penelitian kuantitatif berperan penting dalam memperoleh kesimpulan yang berbasis pada data yang dapat dipertanggungjawabkan secara statistik, sehingga memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan antar faktor yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah tim *housekeeping* PT. Resik Gunamaju yang totalnya berjumlah 190 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127) “sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili).” Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menentukan jumlah responden yang akan dijadikan sampel, digunakan rumus Slovin. Berikut merupakan cara penghitungan ukuran sampel berdasarkan metode Slovin:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Dalam penelitian, data berperan penting karena merefleksikan kondisi variabel yang diteliti serta menjadi dasar pengujian hipotesis. Kualitas data sangat ditentukan oleh kemampuan instrumen dalam mengukur secara tepat dan konsisten. Oleh karena itu,

instrumen harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam studi ini, pengujian instrumen dilakukan melalui dua tahap utama.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, yakni valid atau tidaknya instrumen. Dalam penelitian ini, pengolahan data untuk uji validitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang sebelumnya telah dinyatakan valid. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui konsistensi internal dari setiap pernyataan dalam instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, pengolahan data untuk uji reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel.
- b. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Dengan One Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30812795
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.052
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada uji ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju)

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.360	4.684		3.279	.002		
	Komunikasi (X1)	.396	.124	.400	3.187	.002	.714	1.400
	Kerja sama Tim (X2)	.165	.102	.204	1.627	.109	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi sebesar 0,714 dan kerja sama tim sebesar 0,714 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 1,400 dan variabel pelatihan sebesar 1,400 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.008	2.875		1.046	.300
	Komunikasi (X1)	-.070	.076	-.135	-.915	.364
	Kerja sama Tim (X2)	.064	.062	.151	1.025	.309

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa pada uji Glejser, variabel komunikasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,364, sedangkan variabel kerja sama tim (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,745. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak dan memenuhi syarat sebagai dasar dalam analisis penelitian lebih lanjut.

3. Uji Autokorelasi

Adapun hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.538 ^a	.290	.267	4.37598	2.181

a. Predictors: (Constant), Kerja sama Tim (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,181 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi bebas autokorelasi, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran asumsi penelitian menggunakan metode statistik yang sesuai. Pada bagian ini dipaparkan hasil uji yang diperoleh, baik secara parsial maupun simultan, guna mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian.

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.059	4.147		4.596	.000
Komunikasi (X1)	.505	.106	.510	4.740	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.966	2	245.983	12.846	.000 ^b
	Residual	1206.398	63	19.149		
	Total	1698.364	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (12,846 > 3,140), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan

antara variabel komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

Total *mean* skor variabel komunikasi adalah sebesar 3,90 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas komunikasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 32,1% responden menyatakan sangat setuju (SS) terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan 40,1% responden menyatakan setuju (S). Di sisi lain, 12,8% responden memilih kurang setuju (KS), 11,5% responden menyatakan tidak setuju (TS). dan 3,3% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kerja Sama Tim

Total *mean* skor variabel kerja sama tim adalah sebesar 3,98 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kerja sama tim yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 37,5% responden menyatakan sangat setuju (SS) terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan 38,8% responden menyatakan setuju (S). Di sisi lain, 11,8% responden memilih kurang setuju (KS), 6,9% responden menyatakan tidak setuju (TS). dan 4,7% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,86 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 29,2% responden menyatakan sangat setuju (SS) terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan 45,9% responden menyatakan setuju (S). Di sisi lain, 11,3% responden memilih kurang setuju (KS), 8,0% responden menyatakan tidak setuju (TS). dan 5,4% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS).

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19.059 + 0,505X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,510. Nilai tersebut berada pada rentang 0,400 hingga 0,599, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,260, yang berarti bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 26,0%, sedangkan sisanya sebesar 74,0% ($100\% - 26,0\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,740 > 1.998$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,419 + 0,338X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,418. Nilai tersebut berada pada rentang 0,400 hingga 0,599, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya 0,175, yang berarti variabel kerja sama tim (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(Y) sebesar 17,5%, sedangkan sisanya 82,5% (100% – 17,5%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,686 > 1,998$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju.

3. Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,360 + 0,396X_1 + 0,165X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,538. Nilai tersebut berada pada rentang 0,400 hingga 0,599, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kerja sama tim memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 29,0%, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29,0%, sedangkan sisanya 71,0% (100% – 29,0%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($12,846 > 3,140$), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terkait pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 19,059 + 0,505X_1$, nilai korelasi sebesar 0,510 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,740 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data, kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 22,419 + 0,338X_2$, nilai korelasi sebesar 0,418 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 17,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,686 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengoolahan data komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,360 + 0,396X_1 + 0,165X_2$, nilai korelasi sebesar 0,538 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 29,0% sedangkan sisanya sebesar 71,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(12,846 > 3,140)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meski penelitian ini telah dilakukan dengan seoptimal mungkin, namun masih terdapat sejumlah keterbatasan dan kekurangan yang perlu menjadi perhatian, antara lain sebagai berikut:

1. Pada tahap prasurvei awal, indikator komunikasi dan kerja sama tim menunjukkan hasil yang cenderung “cukup” hingga “kurang”, terutama pada aspek koordinasi dan intensitas komunikasi. Namun, hasil penelitian melalui kuesioner utama menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh peningkatan persepsi responden selama penelitian berlangsung, atau adanya efek situasional seperti perubahan manajemen dan kebijakan internal perusahaan yang memperbaiki komunikasi dan kerja sama antar karyawan.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu komunikasi dan kerja sama tim, terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, faktor lain belum dimasukkan dalam penelitian. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi yang belum mencapai 100%, menandakan masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 66 responden, jumlah yang relatif terbatas sehingga data yang diperoleh belum sepenuhnya mampu merepresentasikan keadaan sebenarnya di lapangan. Untuk itu, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan dengan cakupan yang lebih luas serta menggunakan metode tambahan, sekaligus dapat memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian

5.3 Saran

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis mengajukan sejumlah saran yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1. Pada variabel komunikasi pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada butir nomor 1, yaitu “Saya selalu mendapatkan informasi tentang jadwal kerja atau tugas harian dengan jelas”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,39. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas harian belum disampaikan secara optimal kepada karyawan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memperbaiki sistem komunikasi internal agar informasi mengenai tugas harian dapat diterima dengan jelas dan tepat waktu oleh setiap karyawan. Jadwal kerja juga perlu tetap disosialisasikan secara rutin sebagai panduan umum, namun fokus utama diarahkan pada kejelasan pembagian tugas agar pelaksanaan pekerjaan lebih terarah dan efektif.
2. Pada variabel kerja sama tim pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada butir nomor 6, yaitu “Saya merasa bebas menyampaikan pendapat atau saran kepada atasan dan rekan kerja”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.53. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam keterbukaan komunikasi

- antar anggota tim maupun antara bawahan dan atasan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan partisipatif, di mana setiap karyawan merasa dihargai ketika menyampaikan pendapat atau masukan. Pimpinan juga diharapkan lebih aktif mendorong diskusi tim, memberikan ruang dialog yang konstruktif, serta menumbuhkan budaya saling menghargai agar komunikasi dua arah dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian, kerja sama tim akan meningkat dan kinerja karyawan menjadi lebih efektif.
3. Pada variabel kinerja karyawan pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada butir nomor 4, yaitu "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan tanpa mengganggu tugas utama", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.28. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dan prioritas pekerjaan ketika mendapatkan tugas tambahan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional serta memberikan pelatihan terkait manajemen waktu dan prioritas kerja. Selain itu, komunikasi antara atasan dan karyawan perlu ditingkatkan agar penugasan tambahan diberikan dengan mempertimbangkan kapasitas dan tanggung jawab utama masing-masing individu. Dengan demikian, pekerjaan tambahan dapat diselesaikan secara efektif tanpa mengganggu pelaksanaan tugas utama, sehingga kinerja keseluruhan karyawan tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Jurnal:

- Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto, T. (2024). Pengaruh Kerja sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 7-17.
- Asykur, A., Heryati, H., & Mulyani, A. (2024). Pengaruh Kerja sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 523-534.
- Dinantara, M. D., Krisyanto, E., & Marthadinata, S. Peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan di pt. *Garuda karya mandiri perspektif komunikasi*.
- Eva, Triatmanto, et al. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja sama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Gerung*, Chessy Jenifer, Lucky OH Dotulong, and Michael Ch Raintung. "Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10.2 (2022): 418-428.
- Hamidah, D., Sukarman Purba, and Irsan Rangkuti. "Strategi Manajemen Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Antusiasme Calon Peserta Didik Baru Di Sekolah Mtss Nurul Ilmi Desa Pantai Gemi Kecamatan Stabat." *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 9.1 (2023): 77-87.
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774-781.
- Hidayat, Ibnu, and Andi Heru Susanto. "Pengaruh Kompensasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti)." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 2.3 (2022): 68-76.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju)**

- Hidayat, Rian, and Sardin A. Anwar. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah 1.2 (2022): 392-401.
- Hidayat, Yayat, et al. "manajemen pendidikan Islam." Syi'ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan Dan Bimbingan Masyarakat Islam 6.2 (2023): 52-57.
- Husna, Luthfi Umamul, and Bangun Putra Prasetya. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta." Jurnal Bintang Manajemen 2.2 (2024): 19-28.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2),
- Jeka, Firdaus, and Tuti Indriyani. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam." Jurnal Genta Mulia 15.1 (2024): 189-197.
- Margery, Errie. "Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan." Journal Business and Management 1.2 (2023): 135-145.
- Markiz, Yudiawan, et al. "The influences of leadership styles, organizational communication, and job satisfaction toward employees' job performance in doing construction jobs: a study on three construction companies in Jakarta." *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 65.5 (2017): 168-180.
- Masyithah, Syarifah Mauli, M. Adam, and Mirza Tabrani. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerja sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh." SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES 9.1 (2018): 50-59.
- Maulana, Rega, and M. Ali Yusuf. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kerja sama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4.3 (2024): 860-870.
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). Pengaruh komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. star media internusa medan. Jurnal Ilmiah Methonomi, 6(2), 1-10.
- Miza, I. K., Rukmini, R., Sembiring, Z., & Wibowo, M. R. (2024). Pengaruh Kerja sama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Tirta Deli. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1351-1362.
- Nainggolan, Nana Triapnita, Darwin Lie, and Lora Ekana Nainggolan. "Pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara." *Al Tijarah* 6.3 (2020): 181-192.
- Pohan, Desi Damayani, and Ulfi Sayyidatul Fitria. "Jenis Jenis Komunikasi." *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* (2021): 29-37.
- Putri, Gabriella, Alfi Saifudin, and Ganta Wijaya. "Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM." Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa 1.3 (2023): 1-17.
- Rizal, A. S., Nurjaya, N., & Atmaja, S. N. C. W. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI UNIVERSITAS PAMULANG. *Tunjuk Ajar: Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 7(1), 93-111.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju)**

- Rostikawati, D., & Maulana, H. S. R. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Islamiyah Ciputat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Salsabila, Julia, et al. "Urgensi Komunikasi Efektif Dalam Public Relations." *Jurnal Common* 7.2 (2023): 189-199.
- Saefi, S. M., Sakinah, S., & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh Kerja sama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia Lampung Tengah, Lampung. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 75-84.
- Seta, A. B., Abdurrohman, D., & Ilham, N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 210-214.
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerja sama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Supiani, Supiani, et al. "Manajemen sumber daya manusia pada UPT perpustakaan Universitas Tadulako Palu." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1.2 (2022): 13-25.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Susanto, Primadi Candra, et al. "Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 3.1 (2024): 1-12.
- Yasa, I. K. J. A., & Darmita, M. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba. *Journal Research of Management*, 3(1), 36-45.
- Yuditio, Y. P. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur (Doctoral dissertation, STIE INDONESIA BANJARMASIN).
- Zamzami, Wili Sahana. "Strategi Komunikasi Organisasi." *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* (2021): 25-35.
- Sumber Buku:**
- Ghozali. Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariyanto, Didik. "Buku ajar pengantar ilmu komunikasi." Umsida Press (2021): 1-119.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Maulani, Giandari, S. Kom, and M. Kom. "DEFINISI MANAJEMEN SDM." *PENGANTAR Manajemen Sumber Daya Manusia* (2024): 71.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2019). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Razali, Geofakta, and M. I. Kom. "Pengantar Ilmu Komunikasi, Hakikat dan Unsur-Unsur Komunikasi." *Ilmu Komunikasi Dan Informasi & Transaksi Elektronik* 1 (2020).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Bagian Housekeeping PT. Resik Gunamaju)**

- Sedarmayanti, S. "Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja." Bandung: PT. Refika Aditama (2017).
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.