

DOI: <https://doi.org/10.70285/qn828q02>

Pengaruh Komunikasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abacus Cash Solution Rawamangun Kota Jakarta Timur

Irvan Bachtiar^{1*}, Umar Hanis²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}irvanbach259@gmail.com^{1*}, dosen02005@unpam.ac.id²

Manuskrip :

Received 05/02/2026 | Revised 11/02/2026 | Accepted 15/02/2026

Publish : February 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh komunikasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Abacus Cash Solution Rawamangun di Jakarta Timur. Metode penelitian ini yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Abacus Cash Solution Rawamangun. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 306. Dengan sampel 75 orang responden, dengan menggunakan rumus slovin. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pengelolaan data dibantu dengan SPSS versi 26 dan tingkat kepercayaan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil nilai F hitung (13,198) lebih besar dari F tabel (3,12) dan p value (0,000) lebih kecil dari Sig. (0,05).

Kata Kunci: Komunikasi Kerja ; Kerjasama Tim ; Kinerja Karyawan.

Abstrack

This study aims to determine partially and simultaneously the effect of work communication and teamwork on employee performance at PT Abacus Cash Solution Rawamangun in East Jakarta. The research method used is descriptive quantitative. The data sources used are primary data, namely observation and questionnaires. This research was conducted at PT Abacus Cash Solution Rawamangun. The population in this study amounted to 306. With a sample of 75 respondents, using the Slovin formula. Data analysis uses descriptive analysis, validity test, reliability, and classical assumption test including normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation test. Simple linear regression analysis, multiple linear regression, determination, hypothesis test including partial test (t test) and simultaneous test (f test). Data management is assisted by SPSS version 26 and a confidence level of 5%. The results show that the calculated F value (13.198) is greater than the F table (3.12) and the p value (0.000) is smaller than Sig. (0.05).

Keyword: Work Communication ; Team Work ; Employee Performance.

PENDAHULUAN

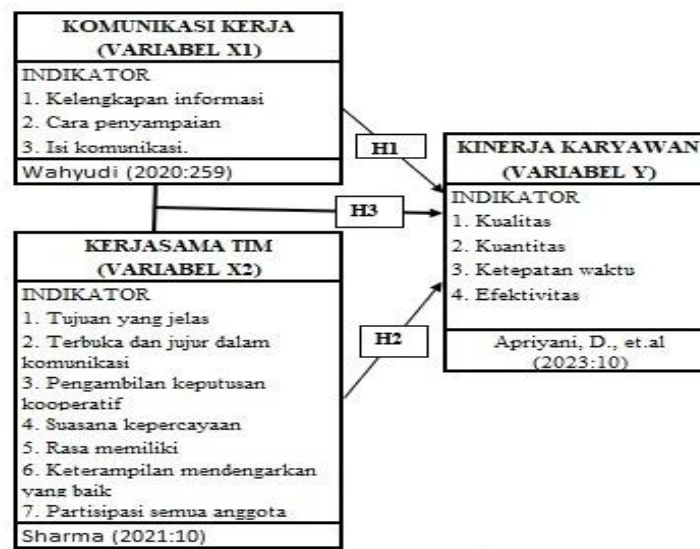
Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian visi dan misi organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Hal ini sejalan dengan pandangan Kilo M. et al. (2025; 742) yang menyatakan bahwa keberhasilan instansi atau perusahaan ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti komunikasi kerja dan kerjasama tim. Cyrious dan Adriana (2023) menegaskan bahwa umpan balik dalam komunikasi kerja harus mampu memberikan evaluasi

yang jelas, saran, serta dukungan bagi pengembangan bawahan. Dengan komunikasi yang efektif dan kerjasama tim yang baik, proses kerja akan berjalan lebih terkoordinasi sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena di PT Abacus Cash Solution Rawamangun menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hasil pra-survei mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas koordinasi antar tim, serta efektivitas komunikasi kerja. Apriyani et al. (2023; 10) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan, kurangnya komunikasi yang efektif, kelelahan, serta menurunnya motivasi karyawan berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, masih sering terjadi miss-komunikasi antar tim kerja yang menghambat kelancaran proses kerja secara keseluruhan, sehingga menimbulkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas.

Secara teoretis, komunikasi kerja dipahami sebagai proses penyampaian pesan antara individu atau kelompok untuk memengaruhi sikap dan perilaku. Effendy (2019; 30) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan untuk memengaruhi sikap dan perilaku individu, baik secara verbal maupun nonverbal. Arifin dan Darmawan (2024; 1734) menambahkan bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan bentuk pertukaran informasi antarunit kerja dalam hubungan hierarkis. Winarta dan Listien (2025; 2) menegaskan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berfungsi menjembatani seluruh aktivitas organisasi. Komunikasi yang tidak efektif akan memicu kesalahpahaman informasi, keterlambatan koordinasi, serta menurunkan kualitas hubungan kerja antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Selain komunikasi kerja, kerjasama tim juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Walda dan Irwansyah (2025; 898) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, serta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Masyithah et al. (2018; 51) mendefinisikan kerjasama tim sebagai sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai target secara serentak, sedangkan Hamiruddin et al. (2019; 142) menekankan bahwa kerja tim memudahkan pencapaian tujuan dibandingkan bekerja secara individual. Kondisi empiris di PT Abacus Cash Solution Rawamangun menunjukkan bahwa kerjasama tim belum berjalan optimal, ditandai dengan kurangnya keterbukaan informasi, rendahnya partisipasi anggota tim, serta minimnya koordinasi antar karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Abacus Cash Solution Rawamangun sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



Gambar Kerangka Berpikir

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:206) "Metode analisis pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi". Menurut Sugiyono (2020:16), "Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan". Penelitian ini dilakukan pada kantor PT Abacus Cash Solution Rawamangun, yang berlokasi di Jakarta Timur bergerak dibidang penyelenggara jasa pengolahan uang rupiah (PJPUR). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 306 orang responden yang terdiri dari seluruh karyawan PT Abacus Cash Solution Rawamangun. Berdasarkan perhitungan sampel penelitian diatas berdasarkan rumus slovin, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 75 orang responden pada PT Abacus Cash Solution Rawamangun.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel X1, X2 dan Y

		Correlations		
		Komunikasi kerja	Kerjasama tim	Kinerja karyawan
Komunikasi kerja	Pearson Correlation	1	-,103	-,369**
	Sig. (2-tailed)		,380	,001
	N	75	75	75
Kerjasama tim	Pearson Correlation	-,103	1	,399**
	Sig. (2-tailed)	,380		,000
	N	75	75	75
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	-,369**	,399**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	
	N	75	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer diolah, (2025)

Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda Variabel X1, X2 dan Y Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,268	,248	4,403

a. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Komunikasi kerja

Sumber: data primer diolah, (2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi bivariat Pearson yang disajikan pada tabel, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) hubungan antara komunikasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat signifikan secara statistik. Demikian pula, nilai signifikansi hubungan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa baik komunikasi kerja maupun kerjasama tim memiliki keterkaitan yang bermakna dengan kinerja karyawan, sehingga perubahan pada kedua variabel independen tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien korelasi Pearson menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien sebesar -0,369 yang berada pada rentang 0,20–0,399 dengan tingkat hubungan rendah. Nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara komunikasi kerja dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pada aspek komunikasi kerja yang diukur dalam penelitian ini cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan, meskipun hubungan tersebut berada pada kategori rendah namun signifikan. Sementara itu, hubungan antara kerjasama tim (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,399 yang juga berada pada rentang 0,20–0,399 dengan tingkat hubungan rendah, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kerjasama tim dan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kerjasama tim, maka kinerja karyawan cenderung meningkat, meskipun kekuatan hubungan yang terbentuk masih relatif rendah.

Secara simultan, hubungan antara komunikasi kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan tingkat hubungan yang rendah. Hal ini tercermin dari nilai koefisien korelasi ganda yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,268 yang berada pada rentang 0,20–0,399. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, serta faktor individual karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa meskipun komunikasi kerja dan kerjasama tim memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, diperlukan penguatan faktor-faktor lain secara komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.34
Hasil Uji F Variabel X1, X2 dan Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,729	2	255,865	13,198	,000 ^b

Residual	1395,791	72	19,386		
Total	1907,520	74			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Komunikasi kerja

Sumber: data primer diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 13,198. Karena nilai F hitung $13,198 > 3,12$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a3} diterima atau dengan kata lain komunikasi kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Adanya pengaruh Komunikasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja terbukti berpengaruh koefisien regresi negatif sebesar $-0,306$. Jika komunikasi kerja berubah, kinerja karyawan berkurang sebesar $-0,306$ dan dikatakan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena Sig. $0,001$ lebih kecil $< 0,05$. Beberapa indikator komunikasi kerja seperti kelengkapan informasi, cara penyampaian, dan isi komunikasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu bahwa komunikasi kerja adalah proses penyampaian informasi, ide, dan instruksi dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mentu, M., et al., 2025). Dari hasil studi terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang baik dalam lingkungan kerja memungkinkan adanya koordinasi yang lebih efektif, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kerjasama antar pegawai.

Komunikasi yang buruk, sebaliknya, dapat menyebabkan ketidaksepahaman dalam menjalankan tugas dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Mentu, M., et al., 2025). Namun, sebagian besar studi tersebut hanya menyoroti satu atau dua variabel secara terpisah dan dilakukan pada sektor industri yang berbeda, seperti perbankan, pendidikan, atau manufaktur. Masih jarang ditemukan penelitian yang mengkaji secara simultan ketiga variabel tersebut dalam konteks industri jasa pengiriman, khususnya pada perusahaan J&T di wilayah Manado. Padahal, karakteristik pekerjaan di sektor logistik memiliki dinamika tersendiri yang menuntut koordinasi cepat, ketepatan layanan, serta semangat kerja tinggi (Mentu, M., et al., 2025). Dari hasil analisis tersebut yang diambil dari hasil kuesioner dengan rata-rata skor terendah berada pada instrumen nomor 9 sebesar $3,40$ dengan pernyataan "Saya selalu menyampaikan informasi dengan jujur yang berkaitan dengan pekerjaan".

Rendahnya pernyataan tersebut dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang konsep kejujuran dan komunikasi efektif dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menyampaikan informasi dengan jujur. Atau adanya tekanan pekerjaan atau lingkungan, di mana faktor seperti tekanan pekerjaan, target, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menyampaikan informasi.

Solusi yang harus dilakukan oleh PT Abacus Cash Solution Rawamangun, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan:

- Memberikan pelatihan kepada karyawan tentang pentingnya kejujuran dan komunikasi efektif dalam pekerjaan.
- Meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan melalui pelatihan dan workshop.
- Membuat kebijakan atau program yang mendukung kejujuran dan transparansi dalam pekerjaan.

Adanya pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim terbukti berpengaruh koefisien regresi positif sebesar $0,367$. Jika kerjasama tim berubah, kinerja karyawan bertambah sebesar $0,367$ dan dikatakan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena Sig. $0,000$ lebih kecil $< 0,05$. Beberapa indikator kerjasama tim seperti tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, pengambilan keputusan kooperatif, suasana kepercayaan, rasa memiliki, keterampilan mendengarkan yang baik, dan partisipasi semua anggota. Hal ini sesuai dengan

hasil penelitian terdahulu bahwa kerjasama tim sangat penting di organisasi guna menggapai tujuan mereka.

Penyelesaian pekerjaan lebih baik dapat dicapai dengan tenaga kerja yang kooperatif (Novita & Suherman, 2024). Dari hasil studi terdahulu menunjukkan bahwa masalah dengan kerjasama tim adalah ketika orang-orang dalam organisasi tidak bekerjasama, tugas sering kali tidak dapat diselesaikan tepat waktu, yang secara halus mengakibatkan kinerja berada di bawah ekspektasi. Selain itu, beberapa pekerja memanfaatkan waktu luangnya untuk membantu pekerja lain, sehingga sulit untuk bekerja sendiri. Selain itu, kerja tim juga buruk karena menumbuhkan ketergantungan satu sama lain, kurangnya akuntabilitas, dan berkembangnya kebiasaan buruk ketika seorang karyawan dipaksa melakukan tugas yang tidak seharusnya mereka lakukan (Novita & Suherman, 2024). Dari hasil analisis tersebut yang diambil dari hasil kuesioner dengan rata-rata skor terendah berada pada instrumen nomor 6 sebesar 3,40 dengan pernyataan "Saling berbagi informasi mengenai pekerjaan dengan rekan kerja".

Rendahnya pernyataan tersebut dikarenakan karyawan mungkin tidak menyadari pentingnya berbagi informasi untuk mencapai tujuan bersama, dan budaya kerja yang lebih individualistik dapat membuat karyawan lebih fokus pada pekerjaan sendiri dan kurang berbagi informasi dengan rekan kerja.

Solusi yang harus dilakukan oleh PT Abacus Cash Solution Rawamangun, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, antara lain:

- Memperkuat team building dan memperkuat hubungan antar rekan kerja untuk membangun kepercayaan.
- Membuat platform atau sistem komunikasi yang memudahkan rekan kerja berbagi informasi.
- Pimpinan atau manajer dapat memberikan contoh yang baik dengan berbagi informasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

Adanya pengaruh Komunikasi Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan terbukti berpengaruh koefisien korelasi berganda secara simultan dengan nilai r sebesar 0,268 yang berada pada rentang 0,20–0,399 dengan tingkat hubungan rendah. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau dengan kata lain komunikasi kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 13,198 karena nilai F hitung 13,198 > 3,12. Beberapa indikator kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa di antara begitu banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat keterampilan yang mampu menyatukan seluruh aspek untuk dapat bersinergi mencapai tujuan perusahaan, yaitu keterampilan atau kemampuan dalam berkomunikasi dan kerjasama tim untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi karyawan memberikan kinerja terbaiknya (Najati & Susanto, 2022). Dari hasil analisis tersebut yang diambil dari hasil kuesioner dengan rata-rata skor terendah berada pada instrumen nomor 7 sebesar 3,40 dengan pernyataan "Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan". Tingkat rendahnya pernyataan tersebut disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, kurangnya komunikasi yang efektif untuk menyelesaikan tugas dengan baik, kelelahan, hilangnya dorongan, dan berbagai masalah pribadi lainnya. Langkah yang perlu diambil oleh PT Abacus Cash Solution Rawamangun untuk memastikan ketepatan waktu dan kualitas kerja adalah dengan menyusun jadwal terstruktur untuk karyawan, menetapkan prioritas tugas, memanfaatkan aplikasi manajemen waktu, menghindari multitasking, mengelola gangguan dari perangkat gadget, serta tidak melupakan pentingnya istirahat untuk menjaga konsentrasi dan mencegah kelelahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja

karyawan (Y). Hubungan antara komunikasi kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan melalui persamaan regresi linier sederhana, yaitu $Y = 52,287 - 0,306 X_1$. Nilai t hitung sebesar $-3,274$ lebih besar daripada t tabel $-1,293$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,002$ yang lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh negatif komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, kerjasama tim (X_2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan ditunjukkan melalui persamaan regresi linier sederhana, yaitu $Y = 28,061 + 0,367 X_2$. Nilai t hitung sebesar $3,602$ lebih besar daripada t tabel $1,293$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_{a2}) diterima, yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 39,241 - 0,275 X_1 + 0,335 X_2$, yang menunjukkan bahwa perubahan pada komunikasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap perubahan kinerja karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,268$ yang berada pada rentang $0,20-0,399$ dengan tingkat hubungan rendah, yang berarti bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Signifikansi pengaruh simultan diperkuat oleh nilai F hitung sebesar $13,198$ yang lebih besar dari F tabel $3,12$, sehingga hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan khusus disampaikan kepada lembaga perguruan tinggi dan program studi yang telah memberikan dukungan administratif dan akademik selama kegiatan berlangsung. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para peserta dari masyarakat umum dan pelaku usaha yang telah berpartisipasi aktif dalam setiap sesi edukasi dan diskusi. Tak lupa, penulis menyampaikan apresiasi kepada tim pelaksana dan rekan-rekan sejawat yang telah bekerja sama dalam merancang dan melaksanakan kegiatan ini secara partisipatif. Dukungan ini sangat berarti dalam keberhasilan pelaksanaan program serta penyusunan artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- [2] Adiwinata, D. W., Hidayata, R., & Sinaga, U. M. (2024). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 3(2). 2830-5353.
- [3] Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- [4] Ahyar, Hardani, and Dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- [5] Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- [6] Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hindoli (A Cargill Company). Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. 14(1), 2087-5304.
- [7] Aula, S., Hanoum, Syarifa., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. 11(1). 2337-3520.
- [8] Arifin, F. S., & Darmawan, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Natrindo Surya Prima. 2(4), 2985-4768.
- [9] Alisyahbana, A. N., Hutamy, E. T., Swartika

- [10] F., Arisah, N., & Hasan, M. (2021). "Persepsi Peserta Didik Terhadap Pemanfaatan TikTok Sebagai Media Pembelajaran". In: Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian 2021, 1270-1281. <http://eprints.unm.ac.id/28728/>. Diakses pada Sabtu, 30 Juli 2022.
- [11] Abdul Mukti, Kartini Aprianti.(2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kedai Kirani Coffee.
- [12] Chandra, R. M., e al. (2023). Faktor-faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. 1(3). 2964-3252.
- [13] Cholid, A., & Harwanto. (2020). Pengembangan Model Pembelajaran Kerjasama Tim Dalam Efektivitas Penguasaan Gerakan Senam Dasar Prestasi. Journal STAND Sport and Development. 1(1).
- [14] Dah, Y, M., Siregar, L,D., & Saputri, N, D, M.(2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tata Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. 2(1). 2746-0533.
- [15] Effendy, O. U. (2019). Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek. PT Remaja Rosdakarya
- [16] Fadya, S, N., & Rumengan, M, T, A.(2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. 11(3). 2721-5873.
- [17] Fathah, A, H., & Irbayuni, S.(2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. 7(2). 2597-8829.
- [18] Ghazali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [19] Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo), 3(1), 138-151.
- [20] Iryadana, M, R., at.al.(2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. 7(3), 2621-3389.
- [21] Kilo, M., Yakup., & Suyanto, M, A.(2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo. Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan. 6(2).
- [22] Koesomowidjojo, S. R. (2021). Dasar-Dasar Komunikasi. Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- [23] Kamaluddin, L, A., Firman, A., & Agussalim.(2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. 6(3), 2614-851X.
- [24] Novita., & Suherman, H.(2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Cimb Niaga Cabang Tangerang City. 4(1), 2775-9296.
- [25] Najati, H, A., & Susanto, A, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. 1(2), 2828-7495.
- [26] Masyithah et al. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Simen, 50- 59.
- [27] Rakhmalina, I., & Tores, R.(2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Ulak Paceh Jaya Kecamatan Lawang Wetan. 7(2).
- [28] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development. Bandung : Alfabeta.
- [29] Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [30] Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- [31] Sharma, D., & Anawade, P. A., Sr. (2021). Social Media and Health Care, Part I: Literature Review of Social Communication
- [32] Safiih, A. R., & Safitry, H. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan. 2(2), 2985-4768.
- [33] Winarta, G., & Listen, G.(2025). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia. 4(1).
- [34] Walda, R., & Irwansyah.(2025). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amaan Indonesia Sejahtera Cabang

Bogor 3. 3(1), 2985-4768.

[35] Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan: Umpam Press.

[36] Yuditio, Y, P., at.al.(2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. 6(1), 2302-5964.