

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Julius Redo¹, Abdul Haris², Sarwono Nursito³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten

¹julius.redo25@gmail.com

²dzulhari@gmail.com

³sarwono@unwidha.ac.id

Article Info

Abstract

ARTICLE HISTORY

Received:

25/04/2024

Reviewed:

26/04/2024

Revised:

15/05/2024

Accepted:

16/05/2024

DOI:

10.54840/wijob.v3i1.248

Performance is an effort made by an employee to carry out a responsibility given by the company. Performance is a serious concern to achieve company success because without its presence the company will experience difficulty in achieving the desired targets. This research aims to examine the influence of teamwork, communication and work discipline on performance. The sample consisted of 81 employees from one company in Klaten Regency, Central Java, Indonesia. The method used is a quantitative approach by distributing questionnaires to respondents. The research instrument was tested using validity and reliability tests. Next, the collected data was analyzed using multiple linear regression tests using SPSS 25. The research findings showed that teamwork had a positive but not significant effect on performance. Meanwhile, communication and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : Human resources, KPI, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena tanpa hadirnya manusia dalam sebuah organisasi, segala sesuatu yang telah dipersiapkan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu atas keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sebuah organisasi memberikan pandangan yang positif dan bersifat membangun, agar para tenaga kerja merasa diperhatikan keberadaannya di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini, kinerja menjadi perhatian yang serius dalam menghadirkan sebuah kesuksesan, karena tanpa hadirnya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan. Menurut Moehariono (2012), kinerja merupakan suatu implementasi terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dimana hal tersebut dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kerjasama Tim

Kerjasama dalam suatu organisasi merupakan sebuah usaha yang dilakukan untuk menentukan keberhasilan dari proses yang berlangsung, baik tim, maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya kerja sama antar karyawan, maka segala perencanaan yang ada di sebuah organisasi

tidak akan berjalan dengan lancar semestinya. Gold (2005), mengungkapkan bahwa kerja sama didalam sebuah tim meupakan bentuk dari partisipasi antar karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab secara bersama – sama. Hal ini didasari oleh rasa kebersamaan yang kuat dan motivasi yang tinggi, sehingga terciptanya sebuah kerja sama dalam sebuah tim.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu informasi yang disampaikan oleh seseorang dalam memberikan suatu berita dan masukan kepada orang lain. Tujuannya agar orang tersebut bisa mengetahui atau mengerti dari sebuah kejadian yang telah terjadi. Biasanya komunikasi seperti ini merupakan sebuah interaksi yang terjalin antar dua orang maupun lebih.

Menurut De Vito (dalam Suharsono & Dwiantara 2013), mengatakan bahwa komunikasi adalah sebuah proses dalam menyampaikan dan menerima sebuah pesan kepada orang lain. Hal ini tentunya menimbulkan sebuah dampak yang begitu kuat, sehingga terjadinya sebuah umpan balik seketika dari penerima pesan. Dalam komunikasi, cara penyampain sebuah berita yang disampaikan terhadap orang lain biasanya selalu menggunakan cara dan tata bahasa yang berbeda-beda sehingga memungkinkan orang tersebut dapat dengan mudah memahami isi dari informasi tersebut.

Disiplin Kerja

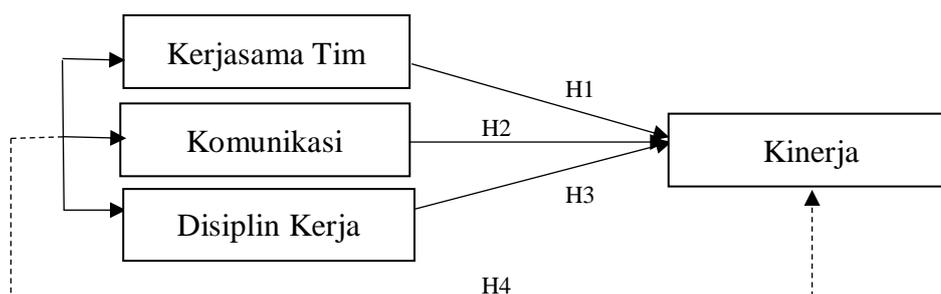
Kedisiplinan merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan. Penerapan disiplin dalam lingkungan pekerjaan sangatlah menentukan hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Dan oleh sebab itu, dalam mematuhi dan mentaati segala norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan menjadi kunci utama dalam membentuk karakter kepribadian karyawan, tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan maupun pihak lainnya. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir segala resiko yang terjadi pada perusahaan maupun pada setiap karyawan yang ada. Menurut Syafina, N. (2017), mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku yang muncul dari tiap masing-masing individu karyawan terhadap sebuah pekerjaan yang dikerjakan serta mentaati segala aturan-aturan yang telah berlaku disekitarnya.

Sedangkan pengertian disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai sebuah kesadaran yang muncul dari seorang karyawan itu sendiri. Hal ini dipengaruhi oleh adanya tekanan dari suatu perusahaan atau organisasi yang mewajibkan para tenaga kerjanya untuk mengikuti standarisasi operasional perusahaan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2013). Mangkunegara (2008), menerangkan bahwa arti dari disiplin kerja adalah sebuah tata cara pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Kinerja

Menurut Sedarmaynti (2007), kinerja adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui tingkat efektifitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara keseluruhan, ataupun secara khusus yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Sedangkan menurut Robertson yang mengatakan bahwa, penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan sebuah proses peninjauan kembali dalam bentuk sebuah hasil yang diperoleh perusahaan. Hal ini tentunya bertujuan untuk mengetahui apakah dari setiap pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik atau tidak. Mahsun (2006).

Rerangka Pemikiran



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.
- H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.
- H4 : Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menganalisis hubungan antara memengaruhi dan dipengaruhi antara variabel-variabel yang menggambarkan permasalahan yang dalam sebuah perusahaan terkait kerja sama tim, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan sebuah gabungan elemen yang kompleks, berupa manusia, objek, transaksi, atau permasalahan yang perlu dimengerti dan dipahami dalam sebuah penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada disuatu perusahaan (CV. XXX) yang berada di wilayah Kabupaten Klaten. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebagian dari karyawan pada perusahaan tersebut yang berasal dari dua divisi, yaitu: divisi bahan baku dan divisi produksi yang berjumlah 81 orang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), variabel merupakan sebuah obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Arikunto (2006), menyatakan bahwa variabel adalah suatu obyek penelitian atau titik fokus yang perlu diteliti kebenarannya oleh peneliti. Sedangkan variabel dalam penelitian ini adalah: Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3, dan Kinerja Karyawan (Y).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Respon dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan 5 item skala pengukuran, dari 1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014), sedangkan reliabilitas menunjukkan seberapa akurat instrumen dapat dipercaya dan diandalkan (Notoatmodjo, 2005). Kriteria penentuan valid tidaknya instrumen yaitu r hitung $>$ r tabel. Sedangkan reliabilitas, dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,60 (Ghozali, 2011). Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen menunjukkan hasil yang konsisten untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda

Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan alat bantu alat bantu SPSS versi 22.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil uji validitas dalam penelitian disajikan pada Tabel 1. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung > r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan valid.

Tabel 1.
Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	Probabilitas	Keterangan
1	Kerjasama Tim (X1)	1	0,762	0,000	Valid
		2	0,654	0,000	Valid
		3	0,734	0,000	Valid
		4	0,627	0,000	Valid
		5	0,712	0,000	Valid
2	Komunikasi (X2)	1	0,691	0,000	Valid
		2	0,754	0,000	Valid
		3	0,809	0,000	Valid
		4	0,756	0,000	Valid
		5	0,835	0,000	Valid
3	Disiplin Kerja (X3)	1	0,780	0,000	Valid
		2	0,814	0,000	Valid
		3	0,770	0,000	Valid
		4	0,774	0,000	Valid
		5	0,693	0,000	Valid
4	Kinerja (Y)	1	0,802	0,000	Valid
		2	0,794	0,000	Valid
		3	0,636	0,000	Valid
		4	0,780	0,000	Valid
		5	0,732	0,000	Valid

Sumber : Hasil data diolah

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06, sehingga instrumen penelitian adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

No	Varuabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kerjasama Tim (X1)	0,957	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,914	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,926	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,951	Reliabel

Sumber : Hasil data diolah

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.018	1.272		2.373	.020
	Kerjasama Tim	.160	.088	.171	1.816	.057
	Komunikasi	.048	.115	.052	.420	.036
	Disiplin Kerja	.646	.105	.681	6.158	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang didapatkan, maka dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 3.018 + 0,160 X_1 + 0,048 X_2 + 0,646 X_3 + e$$

Intepretasi pesamaan regresi linear berganda tersebut adalah: nilai a = 3.018, yang berarti tanpa adanya kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,018. Nilai $b_1 = 0,160$, berarti variabel kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,160, jika nilai tersebut naik 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,160. Nilai $b_2 = 0,048$, yang berarti komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,048, jika komunikasi meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,048. Nilai $b_3 = 0,646$ yang berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai 0,646, jika disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami pertambahan nilai sebesar 0,646.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,664) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: variabel kerjasama tim, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,816 > t tabel, dengan signifikansi sebesar 0,057. Hal tersebut berarti variabel kerjasama tim berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak diterima. Selanjutnya variabel komunikasi, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,420 > t-tabel dengan signifikansi 0,036. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja dinyatakan diterima. Sedangkan nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 6.158 > t-tabel dengan signifikansi 0,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansi > 0,05. Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji F

Model		Sum of Sqares	Mean Squares	F	Sig
1	Regression	409.064	136.355	70.589	.000
	Residual	148.738	1.932		
	Total	557.802	-		

Sumber : Hasil data diolah

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 70.589 > F-tabel (2,33) dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja seacra ber terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai satu (1), dimana semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi nilai variabel dependen terbatas (Ghozali, 2011). Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.723	1.390

a. Predictors : (Constant), didiplin kerja, kerjasama tim, komunikasi

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar = 0,723. Hasil tersebut berarti bahwa variabel dapat Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 72,3%. Sedangkan nilai sisanya, yaitu 27,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil lokasi penelitian pada suatu perusahaan di Kabupaten Klaten. Dari hasil analisis data yang dilakukan disimpulkan bahwa : (1) Secara parsial, variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel komunikasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel kerjasama tim walupun berpengaruh positif tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan; (2) Secara simultan, variabel kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis yang terbukti adalah hipotesis 2, hipotesis 3 dan hipotesis4. Sedangkan hipotesis 1 tidak terbukti.

Berdasarkan temuan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Perusahaan dapat lebih memberikan perhatian dan edukasi terkait kekompakan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, serta mampu mengarahkan para karyawan kearah yang lebih baik, sehingga bisa menciptakan kerjasama yang baik yang akan berimbas pada sebuah kinerja yang semakin tinggi; (2) terkait dengan komunikasi dan disiplin kerja, maka untuk mengantisipasi segala resiko penyebab adanya miskomunikasi, baik dalam bentuk penyampaian instruksi tentang sebuah pekerjaan maupun tentang pelaksanaan pekerjaan yang seringkali mengalami kelalaian dan ketidaksiplinan para karyawan sehingga berpengaruh terhadap sebuah kinerja itu sendiri, maka perlu untuk lebih banyak dilakukan sosialisasi dan pengarahan yang diikuti oleh semua karyawan agar pekerja kompak, teratur dan lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1999). *Seri Ilmu Dumber Daya Manusia- Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penilaian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardiansyah, D. O. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Bull, R. C. (2010). *Moving from Project Manajement to Leadership Manajement: a Pratical Guide to Leading Groups*. USA: CRS Press
- Davis Keith, William Frederick. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivasriate Dengan Program IBM SPSS Semarang*: Badan Penerbit Universitas Diponegora.
- Gold, N. (2005). *Teamwork: Multi-disciplinary perspectives*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbuan, Malayu, S.P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, M. R., Matteson, M.T. (2005). *Perilaku dan managemen organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo*. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Kaswan, K. (2014). *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Khanka, ss. Reprin 2013. *Human Resource Management*. First Edition-2003. S. Chand Company Ltd.
- Lawasi, ES, & Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1), 47-57
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marjuni, S. (2015). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFY Yogyakarta,
- MiftahThoha. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nugrohoseno, D & Pratiwi, W. K. (2014). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Nitisemito, S, Alex, 2001, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suprpto, H. A. (2018). *Pengaruh komunikasi efektif untuk meningkatkan hasil belajar mahasiswa*. *Khazanah Pendidikan*, 11(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Setiyanti, S. W. (2012). *Membangun kerja sama tim (kelompok)*. *Jurnal STIE Semarang*, 4, 132297
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Shane & Glinow (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Suharsimi, A. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suharsono dan Dwiantara, Lukas. 2013. *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: CAPS
- Siagian, F. (2020). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon*. *Alignment: Journal Of Administration And Educational Management*, 3(1), 20-26.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangia*. *Jurnal Emas*, 2(2), 224234. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung*. CV Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Yogyakarta: BPFE. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*. *E-Jurnal manajemen unud*, 6(6), 3398-3430.
- Purnama, C. (2016). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima*. *Agora*, 4(2), 33-39
- Zhuang, X., MacCann, C., Wang, L., Liu, L., & Roberts, R.D. (2008). *Development and validity evidence supporting a teamwork and collaboration assessment for high school students*. *Journal Research Report*, 8 (50), 1- 5.