



Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BVI

Wulan Eka Permatasari^{1*}, Rani Kurniasari²
^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Korespondensi penulis: Wulaneka19012@gmail.com

Abstract. Humans are the main resource when achieving organizational success, human resources play an important contribution within an organization in achieving company goals. The aim of this research is to find out whether teamwork and communication have a significant effect on employee performance at PT. BVI and data collection by distributing questionnaires in the form of a Google form by sharing links online and techniques using a Likert scale. The population of this research is all employees at PT. BVI Landscape division and the sample in this study was 50 people using a saturated sampling technique. There are several tests carried out, namely data quality test, classical assumption test, hypothesis test and Determinant coefficient test. The tool used to process data in this research is SPSS version 25 software. This research was conducted in the period March - June 2024. This research is a quantitative research because this research was carried out in natural conditions which started by asking for research opinions and thinking patterns. It is known that partial teamwork has a positive and significant effect on employee performance and is acceptable and communication has a positive and significant effect on employee performance. Based on the test results, it can be said that the Teamwork and Communication variables together (simultaneously) have a significant effect on the Employee Performance variable at PT. BVI.

Keywords: Teamwork, Communication, Employee Performance.

Abstrak. Manusia merupakan sumber daya utama ketika menggapai kesuksesan organisasi, sumber daya manusia memegang kontribusi penting didalam sebuah organisasi dalam perolehan sasaran perusahaan. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kerjasama Tim Dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BVI dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form dengan cara membagi link secara online dan teknik menggunakan skala likert. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. BVI divisi Landscape dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Ada beberapa uji yang dilakukan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan Uji koefisien Determinan. Alat yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah software SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan pada periode Maret - Juni 2024. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang dimulai dengan meminta pendapat responden dan aturan berpikir. Diketahui parsial Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. BVI.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya utama ketika menggapai kesuksesan organisasi, sumber daya manusia memegang kontribusi penting didalam sebuah organisasi dalam perolehan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia yang berkarakteristik mampu memberikan dampak atas kinerja yang professional untuk sasaran perusahaan, sehingga setiap perusahaan sering menantikan pekerjajanya memiliki prestasi bagus serta memberikan hasil yang optimum. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu ialah kerjasama tim.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawandapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu, faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah komunikasi

Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Selain Kerjasama Tim Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta kawan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan. Pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan, dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Kurangnya komunikasi antar sesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang banyak, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan. Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi adalah karyawan

selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain sehingga berdampak pada operasional yang berjalan. Komunikasi dari atasan ke bawahan sering tidak memiliki kejelasan tentang instruksi mengenai operasional dan pembiayaan.

Kinerja karyawan sebagai salah satu pengaruh yang memegang peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas makanan. Dengan memanfaatkan SDM, manajemen sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan secara maksimal. Berkaitan dengan ini maka produktivitas menjadi hal yang penting yang selalu ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisien. Dalam melaksanakan target produktivitas, tenaga kerja memegang peran penting sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas. Oleh karena itu, apabila tingkat kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka, tingkat produktivitas kerja karyawan di organisasi tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Simbolon, 2021), menyimpulkan kerjasama tim atau team work adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Sedangkan menurut (Kadek, 2019), mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus 13 mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok.

Kemudian menurut (Sukmawati, 2020), kerjasama tim (*teamwork*) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Pengertian Komunikasi

Menurut (Manuel & Tobing, 2019) Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Kemudian menurut (Ciptono, 2019) Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

Menurut (Yunita & Sholeh, 2021) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Bentuk Komunikasi

Menurut (Suprpto, 2020) bentuk dari komunikasi terdiri dari :

a. Komunikasi Interpersonal (*Interpesonal Commucation*)

Komunikasi interpesonal pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang dilakukan dua orang atau lebih secara langsung (tata muka) dan dialogis

b. Komunikasi Kelompok (*Group Communication*)

Komunikasi kelompok pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh sejumlah orang dengan norma dan peran yang ditentukan oleh kelompok itu

c. Komunikasi Massa (*Mass Communication*)

Komunikasi massa merupakan bentuk komunikasi yang menggunakan media (saluran) dalam menghubungkan komunikator dan komonikan secara massal, berjumlah banyak, bertempat tinggal jauh (terpencar), sangat heterogen dan menimbulkan efek tertentu

Menurut (Rizal, 2020) Didalam berhubungan sehari-hari komunikasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

a. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal meliputi Symbol atau pesan yang menggunakan satu kata atau lebih, dari semua interaksi yang disadari termasuk dalam kategori disengaja yang dilakukan dengan sadar ke orang lain baik itu menggunakan lisan. Bahasa juga digunakan dalam kode verbal dan dapat didefinisikan sebagai perangkat simbol, dengan aturan dan yang mengkombinasikan simbol-simbol tersebut, yang digunakan dalam memahami suatu komunitas-komunitas.

b. Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah semua komunikasi yang tidak menggunakan kata-kata. Komunikasi ini mencakup semua rangsangan kecuali ransangan verbal dalam suatu sistem komunikasi, yang bagi pengirim atau penerima, dan kita mengirim pesan non verbal tanpa menyadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut (Hamzah, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Octafian, 2023) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Melanie, 2019) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut (Tidokartika, 2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut (Nurjaya, 2021) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BVI pada periode Maret - Juni 2024. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang dimulai dengan meminta pendapat responden dan aturan berpikir. Meski demikian, penelitian ini menggunakan teori sebagai dasar dalam eksplorasi di lapangan.

Populasi dan sampel penelitian

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. BVI.

2) Sampel

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2023). Oleh karena itu sampel yang di ambil harus betul-betul mewakili. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel atau responden yaitu karyawan PT. BVI. sampel ini ditentukan sebanyak 50 orang karyawan dengan alasan karena populasinya di bawah kurang dari seratus, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi. Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Validitas konstruk diperoleh dengan menghitung korelasi antara masing-masing validitas dengan *score* total yang mengacu pada nilai *corrected* item total *correlation* program SPSS 25. Oleh karena itu, Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 50-2 atau df = 48 dengan alpha 0,05 di dapat rtabel 0.278 (untuk tiap – tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pernyataan *correlation* lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BVI dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim X1

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Kerjasama Tim	0.618	0.278	Valid
2		0.873	0.278	Valid
3		0.853	0.278	Valid
4		0.876	0.278	Valid
5		0.900	0.278	Valid
6		0.856	0.278	Valid
7		0.904	0.278	Valid
8		0.858	0.278	Valid
9		0.871	0.278	Valid
10		0.726	0.278	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Kerjasama Tim lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komunikasi X2

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Komunikasi	0.734	0.278	Valid
2		0.728	0.278	Valid
3		0.778	0.278	Valid
4		0.783	0.278	Valid
5		0.676	0.278	Valid
6		0.723	0.278	Valid
7		0.681	0.278	Valid
8		0.834	0.278	Valid
9		0.761	0.278	Valid
10		0.784	0.278	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Komunikasi lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Y

NO	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0.905	0.278	Valid
2		0.859	0.278	Valid
3		0.890	0.278	Valid
4		0.896	0.278	Valid
5		0.855	0.278	Valid
6		0.935	0.278	Valid
7		0.930	0.278	Valid
8		0.940	0.278	Valid
9		0.701	0.278	Valid
10		0.705	0.278	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing – masing variabel. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item – item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing – masing variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	30

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BVI dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (*Kolmogorov-Smirnov Test*) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh melalui tabel kolmogorov smirnov, grafik histogram, dan p-plot sebagai berikut:

a. Kolmogorov Smirnov

Pada uji normalitas dapat dilakukan analisa dengan menggunakan tabel kolmogorov smirnov tersebut yaitu:

Tabel 5. Uji Normalitas

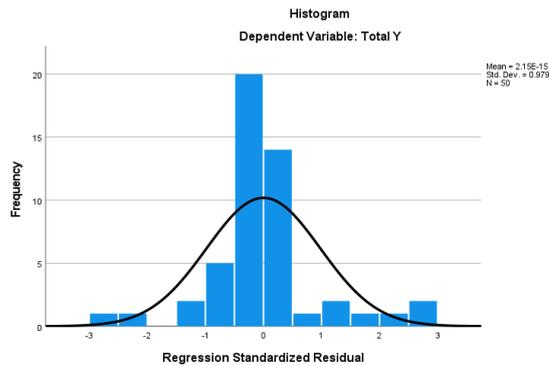
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88576655
Most Extreme Differences	Absolute	.219
	Positive	.219
	Negative	-.180
Test Statistic		.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,095 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Grafik Histogram

Pada uji normalitas dapat dilakukan analisa dengan menggunakan grafik pada histogram dimana grafik tersebut yaitu :



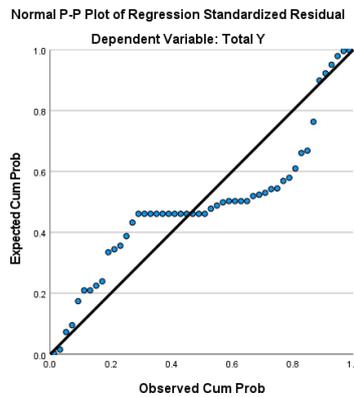
Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

c. P-Plot

Pada uji normalitas dapat dilakukan analisa dengan menggunakan grafik pada p-plot dimana grafik tersebut yaitu :



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 2. P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik P-Plot dapat dinyatakan berdistribusi normal karena hasil tersebut membentuk satu garis lurus diagonal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.345	1.213		.284	.777
	Kerjasama Tim	-.081	.044	-.307	-1.853	.067
	Komunikasi	.115	.048	.399	2.413	.118

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, pada kotak *coefficients* ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Kerjasama Tim memiliki nilai ($0,067 > 0,05$), Komunikasi memiliki nilai ($0,118 > 0,05$) dan semuanya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah ada dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini ;

Tabel 7. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.256	3.371		-.373	.711		
	Kerjasama Tim	.431	.135	.414	3.193	.003	.246	4.065
	Komunikasi	.600	.151	.515	3.972	.000	.246	4.065
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel diatas hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari dua variabe 0.246 dan VIF 4.065, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan nama Moderated Regression Analysis. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat selisih mutlak dari variabel independent. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel 8 berikut.`

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.256	3.371		-.373	.711
	Kerjasama Tim	.431	.135	.414	3.193	.003
	Komunikasi	.600	.151	.515	3.972	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 1.256 + 0,431 X_1 + 0,600 X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- a. Nilai a = 1.256 menunjukkan bahwa apabila nilai Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
- b. Nilai b1 = 0,431 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kerjasama Tim (X1) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,431 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- c. Nilai b2 = 0.600 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Komunikasi (X2) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.600 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

1) Uji T

Langkah-langkah pengujiannya adalah dengan menentukan formula Ho dan Ha dari masing-masing variabel lalu membuat kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak. Untuk menentukan t tabel, dapat dicari pada tabel *statistic* pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$. Didapat ttabel sebesar 2.012. Kerjasama Tim, Komunikasi pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika $sig. > 0.05$ maka Ha diterima, jika nilai $sig. < 0,05$ maka Ho ditolak.

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.256	3.371		-.373	.711
	Kerjasama Tim	.431	.135	.414	3.193	.003
	Komunikasi	.600	.151	.515	3.972	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas bahwa, Besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df_2 = 50-2-1 = 47$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.012 Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 3.193 yang artinya t hitung > t tabel ($3.193 > 2.012$) dengan signifikan $0,003 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pada Komunikasi (X2) Diketahui thitung > t tabel ($3.972 > 2.012$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

2) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan $df(k; n-k) = 2; 50-2$ $df-2$ ke 48 (hasilnya liat pada F tabel) yaitu sebesar = 3.191.

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1693.945	2	846.973	97.555	.000 ^b
	Residual	408.055	47	8.682		
	Total	2102.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim

Sumber: Data diolah, 2024

Adapun pengujian dalam uji F pada tabel ini dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Dasar keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu jika $\text{sig.} < 0,05$ Maka H_a diterima, namun jika $\text{sig.} > 0,05$ maka H_0 ditolak. Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas, nilai Fhitung yang di peroleh sebesar 97.555 yang berarti $> F_{\text{tabel}} 3.191$ dengan tingkat signifikansinya $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_0 : Kerjasama Tim dan Komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BVI.

H_a : Kerjasama Tim dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BVI.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 97.555 $> F_{\text{tabel}}$ sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. BVI.

Uji Koefisien Determinasi

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X) Terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial Tabel Coefficients

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Koefisien Korelasi
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.256	3.371		-.373	.711	
	Kerjasama Tim	.431	.135	.414	3.193	.003	.861
	Komunikasi	.600	.151	.515	3.972	.000	.874

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel IV.13 dapat dihitung tiap-tiap variabelnya yaitu dengan menggunakan rumus : **(BETA X Koefisien Korelasi X 100%)**, dengan dapat di analisis menggunakan rumus tersebut setiap variabelnya sebagai berikut :

- a. Kerjasama Tim (X1) : $0.414 \times 0.861 \times 100\% = 0.356$ atau 35.6% sehingga hasil tersebut merupakan pengaruh variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
- b. Komunikasi (X2) : $0.515 \times 0.875 \times 100\% = 0.450$ atau 45% sehingga hasil tersebut merupakan pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada uji koefisien determinasi simultan pada uji ini dapat dilakukan analisis melalui tabel model summary melalui olahan aplikasi SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.798	2.947
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2024

Cara menentukan nilai (%) pada R Square yaitu ;

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,898^2 \times 100\%$$

$$= 0,806 \text{ atau } 80,6\%$$

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Kerjasama Tim dan Komunikasi) terhadap variabel independen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai *R Square* Yaitu sebesar 0,806 atau 80.6%. Artinya 80.6% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama. Sedangkan 19.4% sisanya oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai thitung 3.193 yang artinya thitung > ttabel (3.193 > 2.012) dengan signifikan 0,003 < 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh nilai thitung sebesar 3.193 yang lebih besar dari ttabel (2.012) serta tingkat signifikansi sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05. Ini berarti bahwa karyawan yang bekerja dalam tim dengan kolaborasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kerjasama tim mencakup berbagai elemen seperti komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang adil, dan dukungan antar anggota tim, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Manfaat kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sangat nyata. Dengan adanya kerjasama yang baik, tugas-tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif karena setiap anggota tim dapat memanfaatkan keahlian masing-masing dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bagian dari tim yang solid, mereka lebih termotivasi dan merasa memiliki tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Untuk memaksimalkan manfaat kerjasama tim, manajemen harus fokus pada strategi-strategi yang mendukung dan mendorong kolaborasi. Pelatihan team-building yang berkelanjutan dapat memperkuat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan keterampilan kerjasama. Penghargaan dan pengakuan terhadap tim yang menunjukkan kinerja baik dapat meningkatkan motivasi dan rasa kebersamaan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kolaborasi, seperti ruang kerja yang dirancang untuk bekerja dalam tim dan teknologi yang mendukung komunikasi, akan lebih lanjut memperkuat kerjasama tim dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sadam Muklis Saefi, 2024. Hasil penelitian juga merupakan kesimpulan penelitian. Kerja sama

tim secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 1 Rumbia.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Komunikasi (X2) Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.972 > 2.012$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3.972 yang lebih besar dari t_{tabel} (2.012) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam komunikasi yang efektif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komunikasi yang baik melibatkan penyampaian informasi yang jelas, mendengarkan secara aktif, serta pertukaran ide yang konstruktif antara karyawan dan manajemen.

Komunikasi yang efektif di tempat kerja membawa banyak manfaat yang signifikan bagi kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang jelas dan terbuka, karyawan mendapatkan arahan yang tepat dan informasi yang akurat, mengurangi potensi kesalahan dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi yang terbuka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana karyawan merasa dihargai dan didengar, yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Motivasi yang tinggi dan rasa memiliki yang kuat di antara karyawan berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka.

Untuk memaksimalkan manfaat dari komunikasi yang efektif, manajemen perlu mengimplementasikan strategi-strategi yang mendukung peningkatan komunikasi di tempat kerja. Ini bisa mencakup pelatihan komunikasi yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan mendengarkan aktif dan berbicara dengan jelas serta penyediaan saluran komunikasi yang efisien seperti rapat rutin, forum diskusi, dan platform komunikasi digital. Selain itu, kebijakan yang mendorong komunikasi terbuka dan transparan harus diterapkan untuk memastikan bahwa semua informasi penting disampaikan dengan tepat waktu dan akurat, sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emi Suwarni, 2023. Hasil analisis regresi linear berganda menegaskan komunikasi yang lancar memiliki dampak positif dan signifikan pada performa karyawan.

3) Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 97.555 > F_{tabel} sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. BVI

Penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 97.555 yang lebih besar dari F_{tabel} (3.191) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Ini berarti bahwa kedua variabel, kerjasama tim dan komunikasi, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik memungkinkan distribusi tugas yang efisien dan pemecahan masalah yang lebih efektif, sementara komunikasi yang efektif memastikan bahwa informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut dapat dipahami dengan jelas oleh semua anggota tim.

Kerjasama tim dan komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang sinergis di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim yang solid memastikan bahwa setiap anggota tim dapat berkontribusi sesuai dengan keahliannya, dan komunikasi yang terbuka memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki akses ke informasi yang diperlukan untuk bekerja secara efektif. Kedua elemen ini saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain, menciptakan dinamika kerja yang produktif dan efisien. Karyawan yang merasa terlibat dan didukung dalam tim cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Untuk memaksimalkan pengaruh positif dari kerjasama tim dan komunikasi, manajemen perlu mengadopsi pendekatan yang terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini termasuk menyelenggarakan pelatihan yang menggabungkan keterampilan kerjasama tim dan komunikasi, menciptakan kebijakan yang mendorong kerja tim dan komunikasi yang transparan, serta menyediakan alat dan teknologi yang memfasilitasi kolaborasi. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan kinerja karyawan, memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Ferdijatmoko, 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian dari hasil pembahasan di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Temuan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat strategi-strategi yang mendorong kerjasama tim. Manajemen dapat mengimplementasikan program pelatihan yang fokus pada pengembangan kemampuan kolaboratif, membentuk tim kerja yang dinamis, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengadakan kegiatan team-building secara berkala guna memperkuat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan rasa kebersamaan serta kepercayaan.
- 2) Mengingat bahwa komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, manajemen perlu meningkatkan efektivitas komunikasi di semua tingkatan organisasi. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi, penerapan teknologi komunikasi yang lebih canggih, serta mengembangkan kebijakan komunikasi yang jelas dan transparan. Penggunaan alat komunikasi internal seperti intranet, aplikasi komunikasi instan, dan rapat rutin dapat memastikan informasi penting disampaikan dengan cepat dan jelas kepada semua karyawan, sehingga mengurangi miskomunikasi dan meningkatkan efisiensi kerja.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan terintegrasi yang mencakup peningkatan kedua aspek tersebut secara bersamaan. Program pengembangan SDM yang dirancang harus mencakup pelatihan yang menggabungkan keterampilan kerjasama tim dan komunikasi efektif. Manajemen dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk bekerja sama dan berkomunikasi secara terbuka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya ialah:

- 1) Jumlah responden yang hanya 50 orang, yang mana terbatasnya untuk mendeskripsikan kondisi yang sebenarnya.
- 2) Adapun metode pengambilan data, informasi yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang mana tidak memperlihatkan pendapat responden yang seharusnya, yang menjadikan terdapatnya perbedaan persepsi, pandangan dan pemahaman yang berbeda di setiap responden, dan terdapat faktor lain salah satunya faktor kejujuran untuk mengisi pendapat responden didalam kuesioner.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan hasil pada penelitian tersebut adalah :

- 1) Diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 3.193 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.193 > 2.012$) dengan signifikan $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan pada hasil yang sudah dilakukan pengujian variabel kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang menyatakan secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima. Ini berarti bahwa karyawan yang bekerja dalam tim dengan kolaborasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga berdasarkan penelitian yang dilakukan kerjasama tim merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BVI.
- 2) Pada Komunikasi (X2) Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.972 > 2.012$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan pada hasil yang sudah dilakukan pengujian variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang menyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam komunikasi yang efektif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga berdasarkan penelitian yang dilakukan komunikasi merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BVI
- 3) Berdasarkan hasil pengujian diatas seluruh variabel, ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $97.555 > F_{tabel}$ sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa secara

bersama-sama yaitu variabel kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. BVI. Ini berarti bahwa kedua variabel, kerjasama tim dan komunikasi, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik memungkinkan distribusi tugas yang efisien dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibuat, maka terdapat saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu

- 1) PT. BVI sebaiknya menyelenggarakan pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kerjasama tim. Pelatihan ini dapat mencakup kegiatan team-building, simulasi proyek bersama, dan permainan yang mempromosikan kolaborasi.
- 2) PT. BVI mengadakan pelatihan yang berfokus pada komunikasi efektif, baik lisan maupun tulisan. Pelatihan ini bisa mencakup teknik mendengarkan aktif, penyampaian pesan yang jelas, dan penggunaan alat komunikasi digital secara efektif.
- 3) PT. BVI membangun dan memelihara budaya kerja yang menghargai dan mendorong kerjasama serta komunikasi. Ini bisa dilakukan melalui pengakuan dan penghargaan terhadap tim yang menunjukkan kerjasama dan komunikasi yang efektif.

REFERENSI

- Ciptono. (2019). *Komunikasi penjualan*. PT Elex Media Komputindo.
- Hamzah. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada PT. BPR Sinar Mas Pelita Cabang Cipeundeuy Yuyu. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 3(1), 98–105. <https://doi.org/10.31539/costing.v3i1.846>
- Kadek, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif* (1st ed.). NILACAKRA.
- Octafian, R. (2023). *Kinerja karyawan hotel masa pandemi COVID-19*. CV Literasi Nusantara Abadi.
https://books.google.co.id/books?id=WUm5EAAAQBAJ&dq=hotel+adalah+menurut+para+ahli&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- Rizal. (2020). *Ilmu komunikasi*. Gramedia.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia*. [Unpublished thesis].

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Gramedia.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Haerani, Ed.). CV SAH MEDIA.
- Tidokartika, S. A. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 434–437.
- Yunita, H., & Sholeh, M. (2021). Implementasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai media penunjang pembelajaran. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 09(2), 377–388.