

**PENGARUH KOMITMEN, KOMUNIKASI, DAN KERJASAMA TIM
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
DREAM OF AVENTUS HOTEL KUTA**

**I Kadek Supendi Urya Aras Wirawan¹
I Made Hedy Wartana²**

**Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan^{1,2}
Universitas Triatma Mulya
Email : supendiurya03@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of commitment, communication, and teamwork on improving employee performance at Dream Of Aventus Hotel Kuta. The research employs a descriptive quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling or census. The sample in this study consists of all employees at Dream Of Aventus Hotel Kuta, with a total of 62 respondents. The data were collected using a questionnaire, and the analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS Statistics 27. The results show that (1) commitment has a positive and significant effect on employee performance at Dream Of Aventus Hotel Kuta, (2) communication has a positive and significant effect on employee performance at Dream Of Aventus Hotel Kuta, and (3) teamwork has a positive and significant effect on employee performance at Dream Of Aventus Hotel Kuta. Based on these findings, the researcher suggests that the company increase employee commitment by providing bonuses and recognition for their contributions, as well as developing mentoring programs to help employees improve their skills. Furthermore, the company can enhance communication by promoting a positive and friendly work culture through employee training and development, and by using social media to facilitate better communication among colleagues. Finally, the company can strengthen teamwork by building a solid team structure and providing relevant training and skill development that align with team needs.

Keywords: *commitment, communication, teamwork, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Fenomena menurunnya kinerja karyawan masih menjadi tantangan bagi banyak organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam praktiknya, masih dijumpai pegawai yang kurang mampu memenuhi target kerja harian maupun bulanan. Hal ini terlihat dari keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, penumpukan pekerjaan administrasi, dan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyampaikan laporan kepada atasan. Kondisi tersebut bukan hanya berdampak pada efektivitas kerja individu, tetapi juga menghambat proses pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pada dasarnya bukan sekadar hasil akhir pekerjaan, melainkan mencerminkan bagaimana seorang

karyawan mengelola tanggung jawab, waktu, serta tanggapan terhadap tuntutan organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang di tempat kerja. Salah satu faktor penting adalah komitmen kerja, yaitu kesediaan pegawai untuk terlibat aktif, menunjukkan kepedulian, dan mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat, lebih mampu mengendalikan diri dalam tekanan pekerjaan, serta memiliki motivasi internal untuk memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat memunculkan perilaku seperti mudah menyerah, bekerja sekadarnya, dan kurang peduli terhadap kualitas hasil kerja. Selain komitmen, komunikasi di lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kinerja. Komunikasi yang terbuka dan jelas memungkinkan setiap pegawai memahami instruksi, prosedur, dan tujuan pekerjaan secara tepat. Komunikasi yang buruk sering kali memicu miskomunikasi, kesalahan kerja, ketidaksesuaian informasi, bahkan konflik antarpegawai. Sebaliknya, komunikasi yang efektif tidak hanya memperlancar arus informasi, tetapi juga dapat meningkatkan kepercayaan, membangun hubungan yang harmonis, dan mendorong terciptanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Faktor berikutnya yang tidak kalah penting adalah kerjasama antarkaryawan. Dalam banyak jenis pekerjaan, hasil yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan bekerja dalam tim. Kerjasama yang baik memungkinkan pegawai saling membantu, berbagi informasi, berbagi beban pekerjaan, dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Ketika setiap anggota tim dapat mengandalkan satu sama lain, proses kerja menjadi lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, kurangnya kerjasama dapat menghambat penyelesaian tugas, menimbulkan konflik internal, dan menurunkan motivasi kerja.

Dengan demikian, rendahnya kinerja karyawan bukan hanya disebabkan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor psikososial seperti komitmen kerja, komunikasi, dan kerjasama. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan berpengaruh langsung terhadap bagaimana seorang pegawai menjalankan tugasnya sehari-hari. Apabila organisasi mampu memperkuat ketiga faktor ini, maka peluang untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai akan jauh lebih besar. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperjelas tugas dan peran, serta membangun komunikasi dan hubungan kerja yang sehat agar kinerja pegawai dapat mencapai standar yang diharapkan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta?
3. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen

Menurut Djameludin (2019), komitmen menggambarkan kondisi ketika seorang pegawai telah memahami arah dan sasaran organisasi serta memiliki keinginan kuat untuk tetap berperan di dalamnya. Kandouw (2021) menekankan bahwa komitmen organisasi tercermin dari sejauh mana karyawan meyakini serta bersedia mengikuti tujuan organisasi, yang pada akhirnya membuat mereka enggan meninggalkan tempat kerjanya. Selanjutnya, Mathis dan Jackson (dalam Pranata, 2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi, disertai keinginan untuk terus berada dalam lingkungan tersebut.

Komunikasi

Menurut Handoko (dalam Nisa, 2018) Komunikasi adalah Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan lain sebagainya. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (sender) kepada penerima (receiver atau audience). Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan didalam organisasi, didalam kelompok formal maupun informal organisasi Tailan (2021). Jadi Komunikasi dapat di artikan sebagai alat untuk menyampaikan informasi dari satu pihak kepihak yang lain, komunikasi tidak hanya sekedar kata-kata tetapi juga dibutuhkan gerakan tubuh dan ekspresi wajah.

Kerjasama Team

Kerjasama tim merupakan kemampuan bekerjasama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Organisasi yang dikelola dengan baik merupakan bentuk kerja tim yang profesional. Untuk bekerjasama dengan pimpinan setiap anggota harus mempunyai sikap dan keahlian yang berbeda dan untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas antar anggota akan terjadi saling ketergantungan Setiani (2023). Menurut West (dalam Heprima, 2019) megatakan telah banyak peneliti membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dalam bekerja. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perseorangan. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan pekerjaan yang dilakukan berkelompok untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan Bersama

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi Tailan (2021). Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Simanjuntak (dalam Islami, 2021) kinerja berkaitan dengan sejauh mana tugas-tugas tertentu dilaksanakan. Dalam hal ini meliputi kinerja individu, kinerja tim dan kinerja karyawan yang ter impact oleh faktor internal dan eksternal. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya tugas tersebut

Kajian Empiris

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan beberapa kajian empiris yang dijadikan sebagai panduan dalam memahami permasalahan penelitian serta sebagai pembandingan dan referensi guna memperkuat landasan teoritis penelitian ini. Kajian-kajian tersebut memberikan gambaran mengenai bagaimana komitmen, komunikasi, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

Kajian empiris pertama berjudul *Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli* yang disusun oleh Imam Khairum Miza Lubis, Rukmini, Zamaluddin Sembiring, dan M. Rizaldy Wibowo pada tahun 2024 dari Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel kerja sama tim, komunikasi, dan komitmen masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

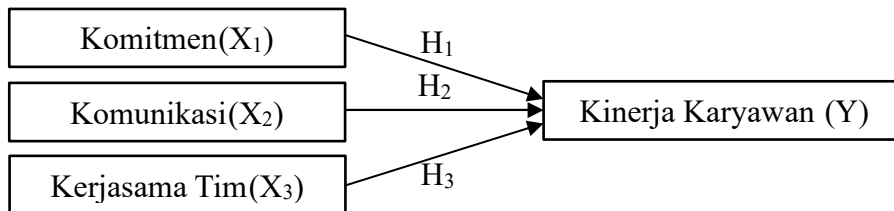
Kajian empiris kedua berjudul *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur* yang disusun oleh Yuan Prasetya Yuditio, Rizky Nastiti, Muhammad Maladi, dan Ibrahim Daud pada tahun 2024 dari STIE Indonesia Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.

Kajian empiris ketiga berjudul *Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado* yang disusun oleh Timothy Ambrosius Kumambong Kandouw pada tahun 2021 dari Universitas Sam Ratulangi Manado. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kesetiaan, komitmen organisasi, dan kerja sama tim masing-masing berpengaruh positif dan signifikan, serta secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Holland Bakery.

Kajian empiris terakhir berjudul *Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto* yang disusun oleh Mochammad Saifur Rochman, Hasan Ubaidillah, dan Dewi Andriani pada tahun 2024 dari Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indo World.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antarvariabel yang disusun berdasarkan teori-teori relevan dan dianalisis secara sistematis untuk merumuskan arah hipotesis. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual menggambarkan keterkaitan antara Komitmen (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dream of Aventus Hotel Kuta. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki, karena komitmen mendorong motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja. Komunikasi yang efektif juga penting untuk memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahan, dan mendukung kelancaran operasional hotel. Selain itu, kerjasama tim yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut komitmen, komunikasi, dan kerjasama tim diasumsikan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dream of Aventus Hotel Kuta.



GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Sumber: data diolah, 2025

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari kesimpulan yang belum final terhadap masalah penelitian yang menyatakan hubungan antara tiga variabel atau lebih, sehingga harus diuji terlebih dahulu kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual dan kajian empiris maka dapat dihasilkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Ada pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta.
- H_2 : Ada pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta.
- H_3 : Ada pengaruh positif antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis. Penelitian ini meneliti variabel bebas berupa komitmen (X_1), komunikasi (X_2), dan kerjasama

tim (X3) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di Dream of Aventus Hotel Kuta, yang menjadi lokasi relevan karena merupakan hotel berbintang dengan standar pelayanan tinggi. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala Likert serta dokumentasi sebagai pelengkap.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Dream of Aventus Hotel Kuta yang berjumlah 62 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengujian hipotesis dilakukan melalui serangkaian teknik analisis data, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hasil analisis merupakan suatu acuan yang menjadi tolak ukur penentu kebenaran dari hipotesis serta menjawab dari sekian rumusan masalah pada penelitian. Pengolahan data diproses melalui bantuan aplikasi atau *software* SPSS versi 26 *for windows* yang bertujuan untuk mengetahui hasil setiap instrumen pengolahan data serta hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam penelitian ini dilakukan pada variabel beban kerja, kepribadian dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Seminyak. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda.

TABEL 1
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.214	2.808		4.350	.000
X1	.314	.119	.275	2.652	.010
X2	.285	.102	.299	2.800	.007
X3	.736	.152	.529	4.853	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Lampiran 6

Sumber: data olahan hasil kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel Coefficients, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,214 + 0,314X_1 + 0,285X_2 + 0,736X_3$$

Pada persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 12,214, artinya apabila Komitmen (X1), Komunikasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 12,214 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen (X1) sebesar 0,314. Artinya, apabila Komitmen meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan

- (Y) akan meningkat sebesar 0,314 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,285. Artinya, apabila Komunikasi meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,285 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.
 4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,736. Artinya, apabila Kerjasama Tim meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,736 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien ini merupakan yang terbesar sehingga menunjukkan bahwa Kerjasama Tim merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta, dengan t-hitung $2,652 > 1,671$ dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin meningkat kinerja mereka. Temuan ini didukung oleh penelitian Lubis (2024) dan Kandouw (2021) yang juga menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta

Penelitian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta, dengan t-hitung $2,800 > 1,671$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lubis (2024), Yuditio (2024), dan Rochman (2024) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta

Hasil analisis menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dream Of Aventus Hotel Kuta, dengan t-hitung $4,853 > 1,671$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kerjasama tim, semakin meningkat kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Lubis (2024), Yuditio (2024), dan Kandouw (2021) yang juga menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta. Hasil ini berarti semakin baik komitmen akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta. Hasil ini berarti semakin baik komunikasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta. Hasil ini berarti semakin baik kerjasama tim akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan beberapa saran pada Dream Of Aventus Hotel Kuta diantaranya:

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta. Perusahaan dapat meningkatkan komitmen dengan cara memberikan bonus dan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta membangun program mentoring untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta. Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dengan cara mempromosikan budaya kerja yang positif dan ramah melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, dan juga bisa menggunakan sosial media untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, supaya komunikasi menjadi lebih baik.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dream Of Aventus Hotel Kuta. Perusahaan dapat meningkatkan kerjasama tim dengan cara membangun tim yang solid dan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan tim.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6, 3733–3743.
- Ardiansyah, R., Wibowati, J. I., & Manurung, H. E. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12* (Skripsi, Universitas Palembang).
- Djamaludin, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan

- Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2).
- Fitriyana, F. W. M. N. (2024). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Skripsi).
- Fitriansyah, M. (2019). *Pengaruh Pendelagasian Wewenang dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara* (Skripsi).
- Heprima, N. D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi Tahun 2018* (Skripsi).
- Ibrahim, F. E., Djhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Feva Indonesia. *Representamen*, 7(1).
- Kandouw, T. A. K. (2021). Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1392–1401.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Lubis, I. K. M., Rukmini, S., Sembiring, Z., & Wibowo, M. R. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1351–1362.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492.
- Nababan, O. (2022). *Pengaruh Faktor Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi dan Kohesivitas Terhadap Kinerja Tim Virtual* (Tesis).
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 58–79.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nicopro Megatama. *E-ISSN*, 1(4), 2721–6810.
- Pujiani, A. (2024). *Pengaruh Prestasi Kerja, Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi CV Berkah Surya Abadi Kendal)* (Tesis, Universitas PGRI Semarang).

- Rafika, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3).
- Rochman, M. S., Ubaidillah, H., & Andriani, D. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo World Kabupaten Mojokerto. *Efektor*, 11(1), 32–43.
- Saputra, Y. D., & Setiadi, Y. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja di PT BSP Cabang Air Muring. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1).
- Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM*, 9(6).
- Sidik, A. R., & Sutoyo. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal MEBIS*, 5(1), 69–79.
- Siregar, P. H. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permada Bunda Medan* (Skripsi).
- Sofyanti, B., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Syardiansah, Z., Mora, Z., & Safriani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438–444.
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon* (Tesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 144–151.
- Yusuf, A. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau* (Tesis, STIE Pembangunan Tanjungpinang).