

PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FULI ELEKTRIK UTAMA

Muhammad Irham Rajna¹, Zainuddin Iba², Imam Malik³, Ibrahim⁴,
Emalia Ariska⁵

^{1 2 3 4 5} Program Studi Manajemen, Konsentrasi Marketing, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

Email: irhamrajna@gmail.com

Abtrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh Teamwork terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh komunikasi dan Teamwork secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 30 orang karyawan dengan teknik total sampling, yaitu seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian, kecuali manajer dan peneliti. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,639 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Teamwork juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,153 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, komunikasi dan Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif dan Teamwork yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Fuli Elektrik Utama diharapkan terus meningkatkan kualitas komunikasi, memperkuat koordinasi, serta membangun budaya kerja sama tim yang lebih baik guna mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Komunikasi, *Teamwork*, Kinerja Karyawan

Article History

Received: October 2026
Reviewed: October 2026
Published: October 2026

Plagiarism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi dan digitalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki daya saing yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, kemajuan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi pasar mendorong perusahaan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja organisasinya. Persaingan yang semakin ketat tidak hanya menuntut keunggulan dari sisi teknologi dan modal, tetapi juga menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks perusahaan manufaktur dan jasa kelistrikan seperti PT. Fuli Elektrik Utama, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi, instalasi, dan pelayanan teknis. Karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien, dan terkoordinasi dalam menghadapi target kerja, tuntutan kualitas produk, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Namun demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor organisasi yang mendukung, khususnya komunikasi dan *Teamwork*. Tanpa adanya komunikasi yang baik dan kerja tim yang harmonis, potensi sumber daya manusia tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian target kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam praktiknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, serta rendahnya kualitas hasil kerja. Berdasarkan observasi awal di PT. Fuli Elektrik Utama, ditemukan indikasi bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh masih adanya keterlambatan kehadiran, kurangnya koordinasi antarkaryawan, serta belum maksimalnya pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian terdahulu oleh Putri dan Nugroho (2022), menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor komunikasi internal dan kerja tim.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan instruksi dari satu pihak ke pihak lain dalam organisasi dengan tujuan menciptakan pemahaman yang sama. Menurut Pace dan Faules (dalam Luthans, 2021), komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan yang terjadi dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk mencapai tujuan organisasi. Di PT. Fuli Elektrik Utama, komunikasi menjadi faktor penting mengingat kompleksitas pekerjaan yang membutuhkan ketepatan instruksi dan koordinasi antarbagian. Namun, berdasarkan temuan awal, masih terdapat kendala komunikasi internal, seperti kurang jelasnya penyampaian informasi, perbedaan pemahaman terhadap instruksi kerja, serta minimnya umpan balik antara pimpinan dan karyawan. Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas kerja, memperlambat penyelesaian tugas, dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmawati dan Pratama (2021), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teamwork atau kerja tim merupakan kemampuan individu untuk bekerja sama secara efektif dalam kelompok guna mencapai tujuan bersama. Menurut Katzenbach dan Smith (dalam Robbins, 2022), *Teamwork* adalah sekelompok individu dengan keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen pada tujuan bersama dan pendekatan kerja yang sama. Pada PT. Fuli Elektrik Utama, kerja tim menjadi sangat penting mengingat pekerjaan yang bersifat saling terkait antarbagian. Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa *Teamwork* belum berjalan secara maksimal, yang ditandai dengan kurangnya koordinasi, lemahnya kolaborasi antarunit kerja, serta masih adanya kecenderungan karyawan bekerja secara individual. Kondisi ini berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian Wicaksono dan Lestari (2022), membuktikan bahwa *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan kinerja karyawan di PT. Fuli Elektrik Utama tidak dapat dilepaskan dari kondisi komunikasi dan *Teamwork* yang belum

optimal. Ketidakefektifan komunikasi dapat menyebabkan kesalahan kerja, ketidakjelasan tugas, serta menurunnya motivasi dan keterlibatan karyawan. Sementara itu, *Teamwork* yang lemah dapat menimbulkan rendahnya koordinasi, munculnya konflik antarpegawai, serta keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama” menjadi relevan dan penting untuk dilakukan guna memperoleh bukti empiris serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu konsep yang senantiasa mengalami perkembangan seiring dengan perubahan dinamika modern dan lingkungan kerja yang semakin kompleks. Dalam konteks kontemporer, manajemen tidak lagi dipandang semata-mata sebagai aktivitas teknis, melainkan sebagai suatu proses terpadu yang mengoordinasikan sumber daya, sumber daya manusia, serta strategi organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Nasution (2024), menjelaskan bahwa manajemen adalah proses yang berfokus pada pengelolaan berbagai aspek dalam perusahaan seperti sumber daya manusia, waktu, dan keuangan, yang harus direncanakan, dipimpin, dan dikendalikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Siagian (2022) mendefinisikan manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen strategis karena berfokus pada pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Seiring dengan perkembangan ilmu manajemen modern, konsep MSDM terus mengalami penyempurnaan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dan dinamika kerja yang semakin kompleks. Menurut Hasibuan (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.3 Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur fundamental dalam organisasi karena menjadi sarana utama dalam menyampaikan informasi, instruksi, dan kebijakan, serta membangun hubungan kerja antarindividu. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, komunikasi berperan penting dalam membentuk pemahaman bersama, meningkatkan koordinasi kerja, serta memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Menurut Luthans (2021), komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran pesan di antara anggota organisasi yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan makna dalam mendukung pencapaian tujuan bersama. Selanjutnya, Sutrisno (2022) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, dan perasaan dari satu pihak ke pihak lain dengan harapan terciptanya pemahaman yang sama. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran pesan dalam organisasi yang bertujuan menciptakan kesamaan pemahaman antara pimpinan dan karyawan.

Menurut Sutrisno (2022), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi efektivitas komunikasi dalam organisasi, antara lain:

1. Kejelasan Pesan

Pesan yang disampaikan harus jelas, tidak ambigu, dan mudah dipahami oleh penerima.

2. Saluran Komunikasi

Pemilihan saluran komunikasi yang tepat, baik lisan, tertulis, maupun melalui media digital, sangat memengaruhi efektivitas penyampaian pesan.

3. Kemampuan Komunikator dan Komunikan

Kemampuan individu dalam menyampaikan dan menerima pesan, termasuk keterampilan berbahasa dan pemahaman konteks, turut menentukan keberhasilan komunikasi.

4. Umpan Balik (*feedback*)

Adanya umpan balik memungkinkan komunikasi berlangsung dua arah dan memastikan bahwa pesan telah diterima serta dipahami sesuai dengan maksud pengirim. Tanpa umpan balik, komunikasi berpotensi menimbulkan kesalahpahaman.

5. Lingkungan dan Budaya Organisasi

Lingkungan kerja dan budaya organisasi memengaruhi keterbukaan dan kelancaran komunikasi. Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka akan mendorong karyawan untuk aktif menyampaikan ide, pendapat, dan permasalahan kerja.

Indikator komunikasi digunakan untuk mengukur sejauh mana komunikasi dalam organisasi berjalan secara efektif dan mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2022), indikator komunikasi dalam organisasi dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

1. Kejelasan Informasi
2. Ketepatan Saluran Komunikasi
3. Umpan Balik Komunikasi
4. Frekuensi Komunikasi
5. Keterbukaan Komunikasi

2.4 Teamwork

Teamwork merupakan salah satu variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2019) menjelaskan bahwa *Teamwork* merupakan kemampuan individudan kelompok dalam bekerja secara terintegrasi, saling melengkapi, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Menurut Griffin dan Moorhead (2022), *Teamwork* adalah bentuk kerja kolektif yang melibatkan sekelompok individu dengan keterampilan yang saling melengkapi, yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Teamwork* adalah proses kerja sama antarindividu dalam suatu organisasi yang dibangun melalui komunikasi, koordinasi, kejelasan peran, serta komitmen bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hardita et al. (2022), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi teamwor antara lain:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk *Teamwork*. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan teladan yang baik akan mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang komunikatif dapat melemahkan hubungan kerja dalam tim.

2. Komunikasi Antar Karyawan

Komunikasi yang terbuka dan efektif menjadi dasar utama dalam *Teamwork*. Penyampaian informasi yang jelas, adanya umpan balik, serta kemampuan mendengarkan akan memperlancar koordinasi kerja dan mengurangi kesalahpahaman antaranggota tim.

3. Kejelasan Peran dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas yang jelas akan membantu setiap anggota tim memahami peran dan kontribusinya. Ketidakjelasan peran dapat menimbulkan konflik, tumpang tindih pekerjaan, dan menurunkan efektivitas *Teamwork*.

4. Hubungan Interpersonal

Hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan adanya rasa saling percaya antarpegawai akan memperkuat kerja sama tim.

5. Sistem Kerja dan Dukungan Organisasi

Sistem kerja yang terstruktur, kebijakan organisasi yang adil, serta dukungan fasilitas kerja akan memudahkan pegawai dalam bekerja secara tim.

Indikator *Teamwork* digunakan untuk mengukur sejauh mana kerja sama tim telah berjalan secara efektif dalam organisasi. Menurut Hardita et al. (2022), indikator *Teamwork* dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

1. Kerja Sama Antar Pegawai

Kerja sama tercermin dari kemampuan pegawai dalam saling membantu, berbagi informasi, dan bekerja bersama untuk menyelesaikan tugas.

2. Koordinasi Kerja

Koordinasi yang baik ditandai dengan keterpaduan aktivitas kerja antaranggota tim serta kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

3. Komunikasi Tim

Komunikasi yang efektif terlihat dari keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, kejelasan informasi, serta adanya umpan balik antaranggota tim.

4. Komitmen Terhadap Tujuan Bersama

Komitmen tercermin dari kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan tim dan organisasi.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Putri dan Nugroho (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya, Hidayat, Rahman, dan Sulastri (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja.

Menurut Hidayat et al. (2023), beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong semangat dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan mendukung kelancaran aktivitas kerja.

3. Kompetensi dan Kemampuan Kerja

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas.

4. Sistem Penilaian dan Penghargaan

Sistem evaluasi kinerja yang objektif dan pemberian penghargaan yang adil akan meningkatkan motivasi serta rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk mengukur sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Saputra dan Lestari (2024), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

2. Kuantitas Kerja

3. Ketepatan waktu

4. Disiplin Kerja

5. Kerja Sama dan Tanggung Jawab

3. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang disusun secara sistematis untuk mengarahkan jalannya penelitian sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan terukur. Penelitian ini menggunakan desain kausal untuk menganalisis pengaruh komunikasi (X1) dan *Teamwork* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fuli Elektrik Utama.

3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2020), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, yang diambil dengan teknik tertentu agar dapat menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan. Arikunto (2020) juga menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian atau disebut dengan total sampling. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan teknik total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan PT. Fuli Elektrik Utama tidak termasuk manager dan peneliti.

3.3 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Menurut Arikunto (2020), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan keadaan atau pendapat yang sebenarnya. Kuesioner

digunakan untuk memperoleh data mengenai sikap, persepsi, serta penilaian responden terhadap variabel yang diteliti.

3.4 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan PT. Fuli Elektrik Utama dan dianalisis untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan teamwork terhadap kinerja karyawan. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai kelayakan serta konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai kelayakan model regresi, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh komunikasi (X_1) dan teamwork (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi dan teamwork secara simultan. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan pada PT. Fuli Elektrik Utama untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan teknik *total sampling* terhadap 30 karyawan, tidak termasuk manajer dan peneliti. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri atas 15 pernyataan, masing-masing lima pernyataan untuk variabel Komunikasi (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), menggunakan skala Likert lima tingkat. Seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan dan layak dianalisis. Data diolah menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan.

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh dan terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu indikator instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks kolerasi *product moment* dengan level signifikan 5 %.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X_1)	X1.1	0,875	0,361	Valid
	X1.2	0,879	0,361	Valid
	X1.3	0,749	0,361	Valid
	X1.4	0,798	0,361	Valid
	X1.5	0,778	0,361	Valid
<i>Teamwork</i> (X_2)	X2.1	0,930	0,361	Valid
	X2.2	0,889	0,361	Valid
	X2.3	0,898	0,361	Valid

	X2.4	0,877	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,594	0,361	Valid
	Y.2	0,782	0,361	Valid
	Y.3	0,521	0,361	Valid
	Y.4	0,759	0,361	Valid
	Y.5	0,831	0,361	Valid

Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji validitas instrumen pada variabel Komunikasi (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, yaitu 0,361, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel Komunikasi (X_1), nilai r hitung berkisar antara 0,749 sampai dengan 0,879. Pada variabel *Teamwork* (X_2), nilai r hitung berada pada rentang 0,877 sampai dengan 0,930. Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,521 sampai dengan 0,831.

Seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,361). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mengukur variabel Komunikasi, *Teamwork*, dan Kinerja Karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat ketepatan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis statistik pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kehandalan indikator atau kuesioner apabila digunakan kembali sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel standar 0,60. Jika nilai alpha melebihi 0,60 maka indikator atau kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Standard Nilai	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0,875	0,60	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X_2)	0,918	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,742	0,60	Reliabel

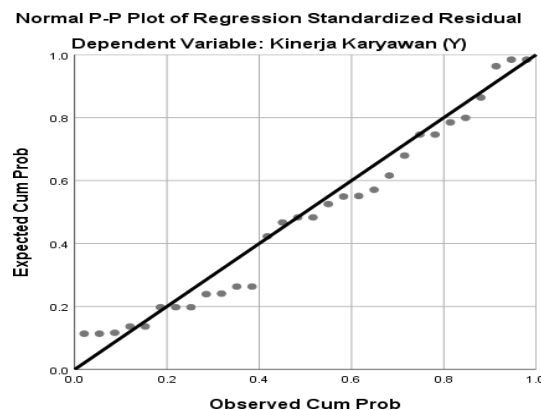
Cronbach's Alpha merupakan koefisien yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,857, variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,925, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,713. Seluruh

4.2 Uji Asumsi Klasik

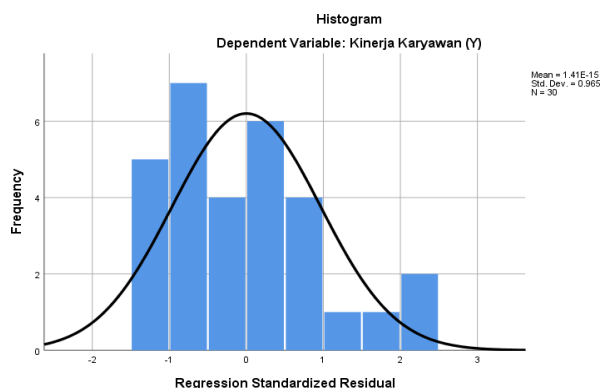
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal atau tidak, sebuah data akan terlihat bagus digunakan untuk menganalisis dalam menjawab dan menjelaskan fenomena yang terjadi jika data penelitian terdistribusi normal atau memenuhi normalitas data (Sintia, 2022). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 1 PP-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui di lihat bahwa data (titk) menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.



Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram hasil olah data membentuk garis lurus diagonal yang menunjukkan data penelitian dalam model regresi membentuk normal.

Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel Independen (bebas). Identifikasi gejala multikorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10, maka hal ini tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

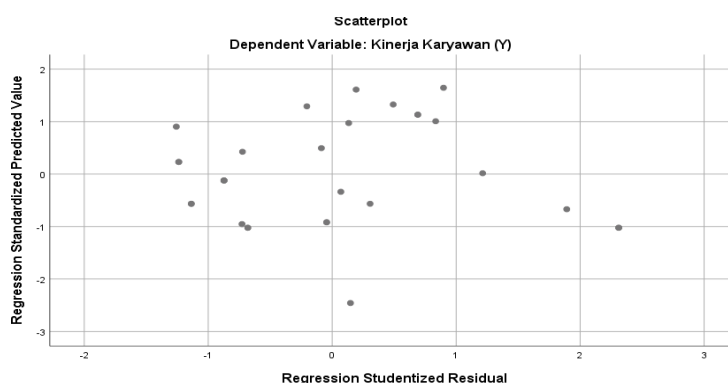
Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
	Tolerance	VIF
Komunikasi (X ₁)	0,971	1,030
Teamwork (X ₂)	0,971	1,030

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada variabel Komunikasi (X₁) dan *Teamwork* (X₂). Berdasarkan hasil pengujian, kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,971 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,030. Sesuai dengan kriteria uji multikolinearitas, suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X₁) dan *Teamwork* (X₂) telah memenuhi kedua kriteria tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan *Teamwork* dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Oleh karena itu, model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau error pada berbagai nilai variabel independen. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik pada grafik scatterplot antara nilai residual terstandarisasi (ZRESID) dan nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED). Pada grafik ini, sumbu X menunjukkan nilai prediksi (ZPRED), sedangkan sumbu Y menunjukkan nilai residual (ZRESID). Model regresi yang baik ditunjukkan oleh pola penyebaran titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar di atas maupun di bawah sumbu nol. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu yang jelas baik berupa pola menyebar melebar maupun menyempit. Penyebaran ini menunjukkan bahwa varian residual tetap di

sepanjang nilai prediksi (ZPRED), sehingga tidak ditemukan indikasi adanya gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 30 responden, maka hasil analisis regresi linear berganda dapat disajikan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.167	2.672		3.057	.005
	Komunikasi (X1)	.232	.088	.355	2.639	.014
	Teamwork (X2)	.514	.100	.694	5.153	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,167 + 0,232 X_1 + 0,514 X_2 + e$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 8,167 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,167. Nilai ini menggambarkan tingkat dasar kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel independen.

b. Variabel Komunikasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,232 satuan, dengan asumsi variabel *Teamwork* tetap atau konstan.

c. Variabel *Teamwork* (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Teamwork* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,514 satuan, dengan asumsi variabel komunikasi tetap atau konstan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Komunikasi (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,639 dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel *Teamwork* (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,153 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga *Teamwork* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.489	1.437
a. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> (X ₂), Komunikasi (X ₁)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,724. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi (X₁) dan *Teamwork* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi dan *Teamwork* yang diterapkan dalam perusahaan, maka cenderung semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,524 menunjukkan bahwa 52,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Komunikasi dan *Teamwork*. Sedangkan 47,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, serta faktor-faktor lainnya.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,489 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel Komunikasi dan *Teamwork* dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 48,9%. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,437 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi.

Uji Parsial (t-hitung)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi digunakan t hitung. Apabila probabilitas kesalahan dari t-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu (signifikan 5%) maka variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari perhitungan koefisien regresi menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji-t (parsial)

Coefficients			
Model	t	ttabel	Sig.
Komunikasi (X ₁)	2.639	1,995	0,014
<i>Teamwork</i> (X ₂)	5.153	1,995	0,000

Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji t (parsial) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji parsial pada taraf signifikansi 5%, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel Komunikasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,639, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,052 ($2,639 > 2,052$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh *Teamwork* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel *Teamwork* (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,153, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,052 ($5,153 > 2,052$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan *Teamwork* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Dengan demikian Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Simultan (F-hitung)

Untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu kepercayaan pelanggan dan komitmen pelanggan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas pelanggan, digunakan uji F-hitung. Apabila probabilitas tingkat signifikansi uji F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu yakni 5%, maka pengaruh variabel secara simultan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.436	2	30.718	14.873	.000 ^b
	Residual	55.764	27	2.065		
	Total	117.200	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> (X2), Komunikasi (X1)						

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji F (simultan) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi (X_1) dan *Teamwork* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 14,873, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35 ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$; $df_2 = 27$). Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($14,873 > 3,35$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) dan *Teamwork* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Fuli Elektrik Utama. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (*fit*) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linear berganda, variabel komunikasi (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,639, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,995. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,639 > 1,995$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Sementara itu, pengaruh signifikan menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linear berganda, variabel *Teamwork* (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,153, lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,995 ($5,153 > 1,995$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin baik kerja sama tim yang terjalin antarpegawai, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Sementara itu, pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini menegaskan bahwa kerja sama, koordinasi, sikap saling membantu, dan tanggung jawab bersama merupakan aspek penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT. Fuli Elektrik Utama.

Pengaruh Komunikasi dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi dan *Teamwork* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama, sehingga hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima. Komunikasi yang efektif membantu memperjelas informasi, pembagian tugas, dan koordinasi kerja, sedangkan *Teamwork* mendorong kerja sama, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan bersama. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raihana dan Arif (2024) serta Adeva Nirmala Rosyid (2025), yang menunjukkan bahwa komunikasi dan *Teamwork* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Fuli Elektrik Utama perlu meningkatkan keterbukaan

komunikasi, koordinasi, dan budaya kolaborasi agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan Teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t), di mana variabel komunikasi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,639, lebih besar dari t tabel sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Teamwork memperoleh nilai t hitung sebesar 5,153, lebih besar dari t tabel sebesar 1,995, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama tim yang terjalin di dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Komunikasi dan Teamwork secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fuli Elektrik Utama. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan (uji F), di mana nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan Teamwork yang baik secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang perlu terus ditingkatkan oleh perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DARTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Fauzan, A., Ridwan, M., & Lestari, R. (2024). Pengaruh kerja tim terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 115-126.

Hardita, D., Sari, M., & Putra, A. (2022). Pengaruh *Teamwork* dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45-58.

Hidayat, A., Rahman, F., & Sulastri, N. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 77-89.

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Nasution, M. N. (2024). *Manajemen organisasi modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Putri, D. A., & Nugroho, S. (2022). Pengaruh komunikasi internal dan kerja tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 134-145.
- Rahmawati, E., & Pratama, D. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 88-97.
- Raihana, R., & Arif, M. S. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 2(1), 104-112. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jeps/article/view/399>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rosyid, A. N. (2025). Pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Satelit Indonesia. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 405-416. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i2.5640>
- Saputri, R. (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 266-277. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>
- Sari, M., Putra, R., & Dewi, N. (2023). Komunikasi organisasi dan kejelasan peran terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(2), 90-102.
- Wibowo. (2019). *Manajemen: Dari fungsi dasar ke inovasi*. Rajawali Pers.
- Wicaksono, A., & Lestari, R. (2022). Pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 101-112.