

**Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap  
Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli**

**Imam Khairum Miza Lubis, Rukmini, Zamaluddin Sembiring, M. Rizaldy  
Wibowo**

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan  
imamkhairummizalubis@umnaw.ac.id, rukminimsi@umnaw.ac.id,  
zamaludinsembiring@gmail.com, bowoar922@gmail.com

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of teamwork, communication and commitment on employee performance at PDAM Tirta Deli either partially or simultaneously. This type of research uses primary data and secondary data. While data collection techniques using observation, questionnaires and interviews. The sample of PDAM Tirta Deli employees is 43 employees. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test and F test), and the coefficient of determination. The results of this study prove that partially it is known that the t-count of Teamwork (X1) is  $2,704 > 1,682$ , Communication (X2) is  $2,309 > 1,682$ , and Commitment (X3) is  $2,158 > 1,622$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means it influences Employee performance, and simultaneously it is known that the F-count value is  $20,706 > F\text{-table } 2.85$ , so there is an influence of teamwork, communication and commitment to employee performance at PDAM Tirta Deli.

**Keywords:** Teamwork, Communication, Commitment, Employee Performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan wawancara. Sampel pada Karyawan PDAM Tirta Deli sebanyak 43 Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui t-hitung Kerja Sama Tim (X1) sebesar  $2.704 > 1.682$ , Komunikasi (X2) sebesar  $2.309 > 1.682$ , dan Komitmen (X3) sebesar  $2.158 > 1.622$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan diketahui nilai F-hitung  $20.706 > F\text{-tabel } 2.85$  maka ada pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli.

**Kata Kunci:** Kerja sama Tim, Komunikasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Masalah mengenai kurangnya kinerja karyawan secara fenomena hampir dialami oleh seluruh perusahaan yang tergolong besar dan juga kecil, dimana banyaknya kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Hidayat & Salahudin, 2021). Beberapa karyawan belum dapat melakukan tugas yang diberikan dengan baik, sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat selesai tepat waktu. Hal ini juga menyebabkan tertundanya pemberian laporan kerja kepada kepemimpinan. Secara prinsipnya kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses dan bagaimana perlakuan dan rutinitas karyawan untuk mencapai kinerja tersebut. Salah satu perusahaan yang sering mengalami penurunan kinerja adalah perusahaan daerah PDAM Tirta Deli. SDM PDAM Tirta Deli memiliki peran dan posisi strategis dalam upaya pencapaian visi menjadi perusahaan pengelola air dan air limbah yang terdepan. Melalui data penjualan sekunder yang terima satu tahun terakhir dari bagian penjualan perusahaan terlihat bahwa hasil kinerja mengalami penurunan mulai dari bulan September 2022, hingga bulan Desember. Berikut merupakan data penurunan pemasaran:

**Tabel 1.1** Persentase pemasaran tahun 2022

Tahun	Bulan	Persentase (%)
2022	Desember	90,95
	November	91,2
	Oktober	94
	September	92,95

Sumber: (PDAM Tirta Deli, 2022)

Pada tabel 1.1 tersebut menjelaskan bahwa terjadi penurunan penjualan dari bulan November ke bulan Desember 2022. Hal ini disebabkan oleh masalah yang terjadi seperti pipa bocor, matinya air pada waktu tertentu, yang menyebabkan berkurangnya pemakaian air, dan air keruh serta banyaknya komplain masyarakat mengenai penanganan PDAM Tirta Deli yang kurang tangkas dan cepat. Selain itu di temukan juga fenomena yang terjadi di PDAM Tirta Deli yaitu ketidakmampuan dalam berkomunikasi secara efektif pada lapangan kerja PDAM Tirta Deli dapat menyebabkan terjadinya ketidaksepakatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Contohnya, jika seorang petugas lapangan tidak dapat berkomunikasi dengan jelas mengenai masalah pada pipa air yang perlu diperbaiki kepada petugas teknisi, maka masalah tersebut mungkin tidak akan diperbaiki dengan benar. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan konflik di antara tim yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga memperlambat kemajuan pekerjaan dan menimbulkan ketidakpuasan dari pelanggan.

Selain itu di temukan juga fenomena yang terjadi di PDAM Tirta Deli yaitu ketidakmampuan dalam berkomunikasi secara efektif pada lapangan kerja PDAM Tirta Deli dapat menyebabkan terjadinya ketidaksepakatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Contohnya, jika seorang petugas lapangan tidak dapat berkomunikasi dengan jelas mengenai masalah pada pipa air yang perlu diperbaiki kepada petugas teknis, maka masalah tersebut mungkin tidak akan diperbaiki dengan benar. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan konflik di antara tim yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga memperlambat kemajuan pekerjaan dan menimbulkan ketidakpuasan dari pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan pada Kantor PDAM Tirta Deli penulis memperoleh informasi bahwa kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli memiliki nilai yang kurang bagus diperoleh dari laporan kinerja karyawan pada tahun 2020 sampai 2022 secara berturut-turut memperoleh predikat nilai C yang menunjukan bahwa kinerja karyawan PDAM Tirta Deli sekarang dapat di andalkan dan masih banyak perlu perbaikan minor maupun perbaikan secara mendasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan prosedur statistik (Sugiyono, 2017:12). Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih, dimana penelitian ini membahas tentang "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli".

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kerja Sama Tim**

Kerja Sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerja sama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan (Aziz et al., 2019). Kerja sama dalam tim memungkinkan terciptanya kondisi yang kondusif bagi para anggota tim untuk saling bekerja sama dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Istilah ini berasal dari bahasa latin, "*communicatio*" yang berarti pemberitahuan, pertukaran, dan pemberian bagian. Kata sifatnya adalah "*communis*" yang berarti bersifat umum atau bersama-sama. Proses ini digunakan oleh manusia dalam

melakukan interaksi sosialnya. Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda tentang komunikasi, namun pada dasarnya komunikasi memiliki pengertian yang luas. Hovland menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan perangsang-perangsang untuk mengubah tingkah laku orang lain. Sementara itu, Melvin menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pencapaian makna yang sama antara pengirim pesan dan penerima pesan (Rahim SM & Chandra, 2020).

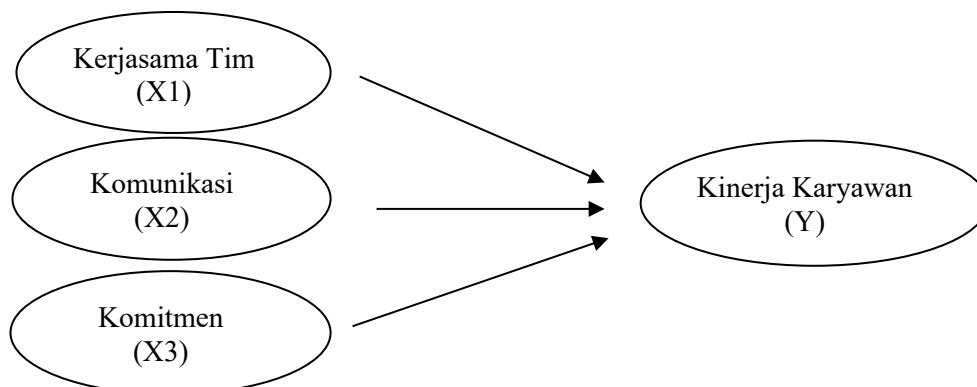
### Komitmen

Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif dari identifikasi seorang individu terhadap keterlibatannya dalam organisasi yang ditandai dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan yang kuat untuk memberikan upaya yang cukup bagi organisasi dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi. Irijanti (2022). Komitmen karyawan juga sangat penting bagi kinerja perusahaan, karena karyawan yang komit terhadap organisasi dan tujuannya akan lebih produktif dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

### Kinerja Karyawan

kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi sebuah perusahaan Wibowo (2017:7). kinerja organisasi merupakan penampilan atas pencapaian hasil kerja seorang karyawan yang sesuai tujuan dan visi misi yang telah direncanakan sebelumnya yang dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Data**

**Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Item Pertanyaan Variabel (X1)</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan X1.P1	0.515	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P2	0.734	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P3	0.564	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P4	0.742	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P5	0.823	0.3610	Valid
<b>Item Pertanyaan Variabel (X2)</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan X2.P1	0.708	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P2	0.851	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P3	0.659	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P4	0.801	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P5	0.858	0.3610	Valid
<b>Item Pertanyaan Variabel (X3)</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan X3.P1	0.742	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P2	0.638	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P3	0.627	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P4	0.655	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P5	0.694	0.3610	Valid
<b>Item Pertanyaan Variabel (Y)</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan Y.P1	0.820	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P2	0.741	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P3	0.717	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P4	0.781	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P5	0.578	0.3610	Valid

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan semua variabel, bahwa perhitungan  $r_{hitung}$  semua lebih besar yaitu  $df = (n-2)$  yaitu,  $30-2 = 28$  dan  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,3610 dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah *Cronbach Alpha*. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,764	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0,797	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti , 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kerja Sama Tim (X1), variabel Komunikasi (X2), variabel Komitmen (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria pengukuran nilai.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>13.151</b>	2.674		.430	.669
	X1	<b>.306</b>	.113	.362	2.704	.000
	X2	<b>.269</b>	.117	.285	2.309	.000
	X3	<b>.313</b>	.145	.283	2.158	.000

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

$$Y = 13.151 + 0.306X_1 + 0.269X_2 + 0.313X_3 + e$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 13.151  
Jika variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Komitmen diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 13,151.
2. Koefisien Kompensasi  $X_1$   
Nilai koefisien Kerja Sama Tim sebesar 0,306. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk Kerja Sama Tim akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 30,6%.
3. Koefisien Komunikasi  $X_2$   
Nilai koefisien Karakteristik Individu menunjukkan angka sebesar 0,269. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk Komunikasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 26,9%.
4. Koefisien Lingkungan Kerja  $X_3$   
Nilai koefisien Komitmen menunjukkan angka sebesar 0,313. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk Komitmen akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 31,3%.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan  $t_{hitung} (2,704) > (1,682)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (Kerja Sama Tim) maka akan tinggi (Kinerja Karyawan). Kemudian diperoleh bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Winandar (2022), kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang perlu diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim terdiri dari anggota yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan oleh pimpinan untuk bekerja sama. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Setiap tim dan individu sangat erat terkait dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Annisa, Ayu & Dira (2020) yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan Kerja Sama Tim memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Ciamis.

### 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,309 > t_{tabel} 1,682$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti Komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan hipotesis

diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Siregar (2016) komunikasi dapat dibedakan dengan semua perilaku lain karena ia melibatkan proses mental memahami orang, objek, dan peristiwa. Dua bentuk umum tindakan yang merupakan komunikasi adalah penciptaan pesan atau pertunjukan dan penafsiran pesan atau pertunjukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva, Silviani & Lawasi (2017) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kerja sama tim tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

### **3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,158 >  $t$  tabel 1,682 dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti Komitmen berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Menurut Irijanti (2022), komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif dari identifikasi seorang individu terhadap keterlibatannya dalam organisasi yang ditandai dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan yang kuat untuk memberikan upaya yang cukup bagi organisasi dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Timothy (2021) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi, dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji-F secara simultan yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,706 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 dan nilai Sig. sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $20,706 > 2,85$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Deli. Hasil uji koefisien determinan diketahui nilai dari  $R$  square sebesar 0.614 atau 61.4% hal ini menyatakan bahwa variable Kerjasama Tim ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Komitmen ( $X_3$ ) berpengaruh sebesar 61.4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Kompensasi Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Komitmen maka Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Kompensasi Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Komitmen maka Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Deli adalah sebagai berikut.



1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui t-hitung 2,704 lebih besar dari t-tabel 1,682 yang berarti Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Deli.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui t-hitung 2,309 lebih besar dari t-tabel 1,682 yang berarti Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Deli.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui t-hitung 2,158 lebih besar dari t-tabel 1,682 yang berarti Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Deli.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan diketahui nilai F hitung 20,706 lebih besar dari F tabel 2,85, yang berarti kerja Sama Tim, Komunikasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Deli.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alhempri, R. R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) Terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar Di Sekolah Abc Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 26(2), 1–13. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/3025%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/download/3025/3362>
- Babby Hasmayni, Christin Aurelia Tambunan, & A. B. (2021). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. *Social Library*, 1(3), 124–127.
- Hidayat, R. J. P., & Salahudin. (2021). Perencanaan Pembangunan Infrastruktur Yang Berkelanjutan Sebuah Kajian Pustaka Terstruktur ( Systematic Literature Review ). *Kybernan: Jurnal Studi Pemerintahan*, 4(2), 110–128.
- PDAM Tirta Deli. (2022). Kabupaten Deli Serdang Dalam Angka. In *Publication Number: 12120.2001 Katalog/Catalog: (Vol. 4, Issue 1)*.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Annanda Hari Prasetyana, & K. I. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AGROWISATA ANUGERAH DI SEMARANG. *Satisfaction*.
- Antiprawiro, G. (2017). Peran Masyarakat Dalam Pencegahan Dan Penanggulangan Terhadap Penyalahgunaan Dan Peredaran Gelap Narkotika. *Sociae Polites*, 15(2), 139–160. <https://doi.org/10.33541/sp.v15i2.454>
- Arsulawaneri, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan

Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1), 128–143.  
<https://doi.org/10.35972/jieb.v6i1.328>

Arsyadana, A. (2019). Dasar-Dasar Perilaku Kelompok dan Memahami Tim Kerja dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Prosiding Nasional*, 2(November), 213–232.

Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). *Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature*. 3(October), 3476–3482

Aziz, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2019). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada Pt.X. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41–58. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>

Daga, R. (2019). Pengaruh Penerapan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank. *Institut Bisnis Dan Keuangan Nitro*, October.

Dipura, S., & Soediantono, D. (2022). *Benefits of Key Performance Indicators ( KPI ) and Proposed Applications in the Defense Industry : A Literature Review Manfaat Key Performance Indicators ( KPI ) dan Usulan Penerapan di Defense Industry : A Literature Review*. 3(4), 23–33.

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).

Imam Winandar. (2022). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI CABANG LUBUK PAKAM BAKARAN BATU. *Skripsi*.

Irijanti, F. A. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Orientasi Etika Idealisme dan Orientasi Etika Retalivisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing ( Studi Empiris pada PT . Telkomsel Provinsi Riau ) ( The Influence of Organizational Commitment , Orientation of Ethical Idea*. 2(1), 41–49.

Kholisoh, N. (2015). Strategi Komunikasi Public Relations dan Citra Positif Organisasi (Kasus Public Relations Rumah Sakit “X” di Jakarta). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 13(3), 195–209.  
<http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/komunikasi/article/view/1459>

Kountul, N. N., Mingkid, E., & Papatungan, R. (2013). Pengaruh Komunikasi Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Usaha Kecil Menengah di Riau. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 20(1), 1–18. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/risalah/article/view/29>

Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT

Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, VI(3), 327–344.

Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi (Communication, Leadership Style and Motivation in organization). *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 285–302.

Msi, Rukmini. (2013). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kantor Penanaman Modal Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*

Muryanti, S., & Rukmini. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT BRI Tbk Lau Cimba Kabanjaha. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=GW5Ya88AAAAJ&citation\\_for\\_view=GW5Ya88AAAAJ:M3NEmzRMiklC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=GW5Ya88AAAAJ&citation_for_view=GW5Ya88AAAAJ:M3NEmzRMiklC)

Muttaqien, A. I. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas pendidikan kabupaten cirebon tesis. *Tesis*.

Oktarina. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap RSUD Ganesha. *Jurnal Info Kesehatan*, 11(1), 306–312.

Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2 “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.

Pascasarjana, P., Widyagama, U., Pascasarjana, P., Widyagama, U., Pascasarjana, P., & Widyagama, U. (2021). *KINERJA PEGAWAI SEBAGAI MEDIASI: KOMPETENSI, TEAMWORK, KUALITAS LAYANAN Exvan Fajar Yama Bismart*. 7, 48–62.

Puspita, A. A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Organisasional, F. (2022). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada Karyawan : Studi Kasus PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Cokroaminoto*. 2(6), 23–37.

Rahim SM, U. A., & Chandra, M. (2020). Pesan-Pesan Komunikasi Edukatif Dalam Mendidik Anak (Tinjauan Prespektif Komunikasi Islam). *Jurnal Komunika Islamika: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Kajian Islam*, 7(1), 186. <https://doi.org/10.37064/jki.v7i1.7908>

Rahmadan, D. S., & Nugroho, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Commercial SBU Ngurah Rai-Bali. *E-Proceeding of Managemen*, 5(1), 1391–1408.

Rukmini. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan

Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah-II Provinsi Sumatera Utara.  
2, 148-165

Rukmini., & Hanan, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indojoya Agrinusa Deli Serdang. 2, *Jurnal Akmami* 2

Rukmini. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Di UMKM Woodenboxroomstock Medan. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS EKA PRASTYA*. 5(2)

Siregar, A. S. S. (2016). Interaksi Komunikasi Organisasi. *Perspektif*, 2(1), 27-40.  
<https://doi.org/10.31289/perspektif.v2i1.105>

Sudarso, A. P., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta ' dibul Ummah Bogor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Ta ' dibul Ummah Bogor " 3 . Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap 3 . Untuk m. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor*, 7(1), 389-398.  
<https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4288/http>

Sudjiman, P. E. S. dan L. S. (2018). KOMPUTER DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN Paul Eduard Sudjiman dan Lorina Siregar Sudjiman COMPUTER BASED MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM. *Jurnal TeIKa*, 8, 55-67.  
<https://jurnal.unai.edu/index.php/teika/article/view/2327>

Tiarma Sidabudar, Amini, Tumpak Banurea, Afriani Nasution, & A. S. (2022). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Konseling*, 4, 1707-1715.

Universitas Bina Darma. (2018). Komunikasi Dalam Organisasi. *Teori Organisasi Umum*, 1(1), 1-12.

Enny Radjab & Andil Jam'an. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. *Book*, 145, 145.

Helda Yusita. (2019). *Analisis Penerapan Cost Control Dalam Efisiensi Biaya di PT. Mega Persada Indonesia*. 111-140.

Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117.  
<https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128>

Soegiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.