

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN CV. TRITUNGGAL KARYA
ABADI DI KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen



**Diajukan Oleh:
JULIUS REDO
1921100015**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
JULI 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

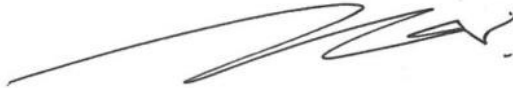
**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN CV. TRITUNGGAL KARYA
ADADI DI KLATEN**

Diajukan Oleh:

JULIUS REDO
NIM: 1921100015

Telah disetujui dosen pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal 3 Juli 2023

Pembimbing Utama



H. Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd
NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, S.E.,M.Sc
NIP. 197612152005011001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



H. Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd
NIK. 690 098 194

HALAMANAN PENGESAHAN

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN CV. TRITUNGKAL KARYA
ADADI DI KLATEN**

Diajukan Oleh:

JULIUS REDO
NIM 1921100015

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Ketua



H. Arif Julianto, SN, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris



Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si
NIK. 690 498n200

Penguji Utama



H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc
NIP. 197612152005011001

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



H. Arif Julianto, SN, S.E., M.S
NIK. 690 208 290

PERNYATAAN BEBAB PLAGIARISME

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Julius Redo
NIM : 1921100015
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : **“PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN CV.
TRITUNGAL KARYA ADADI DI KLATEN”**

Adalah benar - benar karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di perguruan tinggi. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini diberikan tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sangksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh atas skripsi ini

Klaten, 3 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,

 
(Julius Redo)

HALAMAN PERSEMBAHAAN

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas campur tangan dari Tuhan Yang Maha Kuasa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.

Penulis ingin mempersembahkan skripsi ini untuk orang – orang yang selalu mendukung dan mendoakan saya dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, yang diantaranya :

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Moxin (Alm) dan Ibu Kambai (Alm), terima kasih karena sudah melahirkan, mendidik dan merawat saya dari kecil sampai saya dewasa seperti saat ini.
2. Kepada kedua orang tua angkat yang terkasih, Bapak Yohanes Wahyudi dan Ibu Sri umi Yeti, terima kasih atas segala pengorbanan dan mendukung terhadap saya dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Widya Dharma Klaten selama empat tahun ini, baik secara finansial maupun secara materi yang telah diberikan kepada saya.
3. Kepada seluruh keluarga yang bertempat tinggal di wilayah kabupaten klaten, terima kasih atas segala saran dan masukan yang selalu diberikan kepada saya dalam memotivasi pengerjaan skripsi ini.
4. Kepada saudara – saudara yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan suportnya terhadap saya selama proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada Sica Jawai, terima kasih banyak karena sudah mau menjadi penyemangat saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Kepada teman – teman seperjuangan angkatan 19, terima kasih atas segala kontribusinya dalam bersama – sama berjuang menyelesaikan skripsi.
7. Dan segenap civitas akademik kampus Universitas Widya Dharma Klaten, beserta segala staff pengajar, karyawan, dan seluruh mahasiswa yang ada, semoga tetap diberikan kesehatan dan motivasi yang tinggi dalam melakukan segala aktivitas yang berada dilingkungan kampus kita tercinta ini.

MOTTO

“Kehidupan bukan berbicara tentang apa yang kamu capai, apa yang kamu terima dan apa yang kamu miliki, tetapi kehidupan berbicara tentang bagaimana kamu menjadi manusia yang memiliki hati yang mau berbagi dan berkorban bagi banyak orang ”

“Terkadang manusia sering kali menilai bahwa setiap permasalahan didalam kehidupan ini tidak ada habisnya, namun di balik pernyataan tersebut kita perlu belajar dari seekor kura-kura, yang mana semasa hidupnya dia selalu mengemban beban yang cukup berat dari cangkangnya. Tetapi dia tidak pernah bersungut-sungut akan hal tersebut. Melainkan tetap melangka kedepan dengan pelan tapi pasti”

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang. Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikinalah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan” (Amsal 23:17-18)

KATA PENGANTAR

Puji nama Tuhan, penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, yeang telah mengaruniakan segala hikmat dan pengateahuan serta kesehatan yang selalu terjaga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten” yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

Saya sepenuhnya menyadari bahwa, skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan oleh sebab itu, dengan segala kerendahaan hati saya menyampaikan apresiasi dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak H. Arif Julianto, SN,S.E.,M.S., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E., M.M.,M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak H. Abdul Haris, S.E., M.M.,M.Pd., selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.

5. Bapak Sarwono Nursito, S.E.,M.Sc., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Psikologi yang telah memberikan ilmu yang bermamfaat dan pelayanan yang baik selama peneliti memepuh pendidikan di Universitas Widya Dharma Klaten.
7. Bapak Dipta Sulistyanto, SE, MBA., selaku Direksi Bahan Baku CV Tritunggal Karya Abadi
8. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekuarangan. Dan oleh sebab itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat penulis harapkan. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi pembaca khususnya bagi keluarga besar Universitas Wisya Dharma Klaten.

Klaten, 3 Juli 2023



(Julius Redo)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNATAAN BEBAS PLAGIASRISME.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAAN.....	v
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABTRAK.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Alasan Memilih Judul.....	7
1.2.1. Alasan Objektif.....	8
1.2.2. Alasan Subjektif.....	8
1.3. Penegasan Judul.....	8
1.3.1. Kerja Sama Tim.....	8
1.3.2. Komunikasi.....	9
1.3.3. Disiplin Kerja.....	9
1.3.4. Kinerja Karyawan.....	10

1.4. Pembatasan Masalah.....	10
1.5. Rumusan Masalah.....	11
1.6. Tujuan Penelitian.....	11
1.7. Mamfaat Penelitian.....	12
1.7.1 Mamfaat Teoritis.....	12
1.7.2 Mamfaat Praktis.....	12
1.8. Sistematika Penuliasn.....	13
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3. Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia.	20
2.1.4. Indikator-indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2. Kerja Sama Tim.....	21
2.1.1. Pengertian Kerja Sama Tim.....	21
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim.....	22
2.1.3. Indikator Kerja Sama Tim Menurut Devis (2022) Antara Lain.....	22
2.3. Komunikasi.....	23
2.3.1. Pengertian Komunikasi.....	23

2.3.2. Jenis-Jenis Komunikasi.....	23
2.3.3. Karakteristik Komunikasi.....	25
2.4. Disiplin Kerja.....	25
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.4.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	26
2.4.3. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	27
2.5. Kinerja Karyawan.....	28
2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
2.5.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	28
2.5.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.6. Penelitian Terdahulu.....	29
2.7. Kerangka Pemikiran.....	32
2.8. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	35
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.3. Populasi dan Sampel	36
3.3.1. Populasi.....	36
3.3.2. Sampel.....	36
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	37
3.4.1. Variabel Independen.....	37
3.4.2. Variabel Dependen.....	40
3.5 Sumber Data.....	41

3.5.1. Data Primer.....	41
3.5.2. Data Sekunder.....	41
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6.1. Kuesioner.....	42
3.6.2. Wawancara.....	42
3.6.3. Observasi.....	43
3.7. Teknik Analisa Data.....	43
3.7.1. Data Kualitatif.....	43
3.7.2. Data Kuantitatif.....	43
3.8. Metode Analisa Data.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan CV Tritunggal Karya Abadi di Klaten.....	50
4.1.1. Identitas Perusahaan CV Tritunggal Karya Abadi di Klaten.....	50
4.1.2. Deskriptif Perusahaan CV Tritunggal Karya Abadi di Klaten.....	50
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.2. Analisis Deskriptif.....	53
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Kuesioner.....	53
4.2.2. Deskriptif Karakteristik Responden.....	55
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
4.3.1. Kerja Sam Tim.....	58

4.3.2.	Komunikasi.....	60
4.3.3.	Disiplin Kerja.....	62
4.3.4.	Kinerja Karyawan.....	64
4.4.	Analisa Data.....	66
4.4.1.	Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.4.2.	Analisis Linier Berganda.....	68
4.4.3.	Uji Hipotesis.....	71
4.4.4.	Uji Koefisien Determinan (R^2).....	74
4.5.	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	76
4.5.1.	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.5.2.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.5.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.5.4.	Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan.....	82
5.2.	Saran.....	84
5.2.1.	Saran Bagi Perusahaan CV Tritunggal Karya Abadi Di Klaten.....	84
5.2.2.	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	85

DAFTAR PSUTAKA..... 86

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahuli.....	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (X).....	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel (Y).....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan Saat Ini.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jangka Waktu Bekerja.....	57
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Kerja Sama Tim.....	59
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Komunikasi.....	61
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.9 Uji Validitas.....	66
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.11 Hasil Hitung Coefficient ^a	69
Tabel 4.12 Coefficient ^a	72
Tabel 4.13 Uji Uji F.....	74
Tabel 4.14 Uji Model Summary.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Balasan Ijin penelitian dari Perusahaan
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Tabulasi Data
- Lampiran 6 : Hasil Analisis Deskriptif Identitas Responden
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien
- Lampiran 10 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 11 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 12 : Distribusi F tabel
- Lampiran 13 : Foto Penelitian

ABSTRAK

Julius Redo. 1921100015, 2023, “ Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi Di Klaten” Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji tentang pengaruh kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada Karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten yaitu sebanyak 81 responden. Metode pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif tetapi dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai suatu keinginan, maka suatu organisasi pasti memerlukan sebuah strategi yang digunakan untuk melaksanakan dan merealisasikan visi dan misi yang telah dibentuk sedemikian rupa. Contohnya adalah Sumber daya, yang merupakan bagian dari tata kelola suatu organisasi yang menitikberatkan pada kemampuan sumber daya manusia itu sendiri. Tugas utama dari MSDM adalah untuk melaksanakan setiap peraturan yang berlaku pada sebuah organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dan manajemen diberikan wewenang oleh perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan mengevaluasi unsur-unsur yang terdapat pada manusia agar diperolehnya tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai dedikasi yang baik akan pekerjaannya. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena tanpa hadirnya manusia dalam sebuah organisasi, segala sesuatu yang telah dipersiapkan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu atas keberhasilan sebuah perusahaan. Dan oleh sebab itu, sudah sepatutnya sebuah organisasi memberikan pandangan yang positif dan bersifat membangun, agar para tenaga kerja merasa diperhatikan keberadaannya di perusahaan tersebut.

Salah satu alasan mengapa sumber daya menjadi penentu tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu terletak pada kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan tenaga kerja yang berpartisipasi dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan dari perusahaan. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan memiliki karyawan yang konsisten terhadap semua pekerjaan, dikarenakan hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan adanya karyawan yang konsisten terhadap semua pekerjaan, maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Karena sudah banyak perusahaan-perusahaan yang mengalami masalah terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal. Dan masalah-masalah kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Sebab, keberhasilan dari manajemen dapat diukur dari kinerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Apabila sebuah pekerjaan berjalan dengan lancar maka perusahaan pun ikut tertata dengan baik pula. Dengan kata lain, keberlangsungan sebuah perusahaan ditentukan dari kinerja karyawannya. Sementara itu, kinerja karyawan juga dapat disebabkan adanya kerja sama tim, komunikasi maupun disiplin kerja dari lingkungan yang ada perusahaan tersebut ataupun dari karyawan itu sendiri.

Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah dengan kerja sama tim. Karena dalam setiap pekerjaan yang dilakukan akan terasa lebih mudah dan efisien jika setiap karyawan saling bekerja sama dan bahu-membahu untuk mengerjakan pekerjaan yang

sedang dikerjakan. Dan oleh karena itu, kerjasama adalah suatu usaha yang disadari oleh setiap diri karyawan tersebut yang berdasarkan standar operasional yang berlaku didalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan keringanan pada pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Karena anggota adalah sekumpulan orang yang memiliki visi dan misi yang sama. Didalam anggota itu sendiri terdapat berbagai-bagai macam sifat dan perilaku dari masing-masing para karyawan. Maka diperlukan sebuah kekompakan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama. Menurut Bull (2010), kolaborasi antar karyawan merupakan sebuah usaha yang saling menguntungkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dilakukan. Disamping itu juga, para anggota dituntut harus biasa saling memahami akan kebutuhan-kebutuhan dari teman sekerjanya dengan memberikan bantuan tenaga maupun motivasi kepada temannya (Nugrohoseno et, al.,2014).

Sementara itu, faktor lain dari kinerja karyawan adalah komunikasi. Karena dengan adanya komunikasi antar karyawan maupun antar divisi pekerjaan, tingkat risiko yang ditimbulkan akan semakin kecil dan dapat dikendalikan. Komunikasi juga merupakan suatu tindakan yang digunakan oleh setiap karyawan dalam memberikan suatu masukan ataupun bertukar informasi terkait pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut Suprpto, H. A. (2018) komunikasi merupakan sebuah seni dalam menyampaikan sebuah pendapat ataupun sebuah gagasan mengenai suatu informasi. Yang diamana tujuannya untuk mengelola dan memahami yang dikehendaki bersama.

Komunikasi harus dilakuakn secara efektif dapat dilakuakn apabila seseorang berkomunikasi memahami tentang pengertian dari komunikasi efektif, proses komunikasi efektif dan unsur-unsur komunikasi efektif. Dengan kata lain komunikasi merupakan sarana untuk terjalinnya suatu hubungan antar seseorang karyawan dengan karyawan yang lain, dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial, karena manusia adalah sebagai makhluk sosial, yang saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain.

Di samping itu, faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam kinerja karyawan ada disiplin kerja. Karena disiplin kerja merupakan unsur dalam membentuk karakter dan kepribadian diri karyawan, antara lain mengubah sikap dan perilaku pada saat bekerja sama dalam tim dan komunikasi antar karyawan, meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu metode yang dipakai oleh para manajemen perusahaan dalam membentuk sikap dan perilaku setiap diri karyawan dalam mematuhi norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan.

Yang dimana upaya yang dilakukan ini bertujuan untuk mengendalikan kemungkinan segala risiko yang terjadi yang diakibatkan ketidaksiplinan oleh para karyawan. Rivai (2009, hal. 825). Sedangkan Sutrisno (2009:87), mengatakan bahwa disiplin dalam bekerja merupakan pengendalian terhadap perilaku diri karyawan. Agar setiap pekerjaan terlaksana dengan semestinya, dan para karyawan juga dituntut harus

bekerja secara profesional, mandiri, dan disiplin agar memperoleh kinerja yang baik dan juga efisien.

Kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk diselesaikan. Sehingga kinerja menjadi perhatian yang serius dalam menghadirkan sebuah kesuksesan. Karena tanpa hadirnya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai sebuah target yang di inginkan. Itulah mengapa bahwa kinerja dari seorang karyawan harus memiliki hubungan yang erat dalam perusahaan, agar segala bentuk keinginan perusahaan dapat dengan mudah untuk dicapai dengan memperhatikan kinerja dari seorang karyawan. Menurut Moeheriono (2012 : 95), kinerja atau performance merupakan sebuah implementasi terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan yang dimana hal itu dituangkan melalui perencanaan startegis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konstribusi pada ekonomi.

CV. Tritunggal Karya Abadi atau biasanya disebut sebagai pabrik TKA adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pengolahan sebuah bahan bakar, yang dimana bahan baku utamanya adalah arang dari kelapa. CV. TKA mendirikan bangunannya di jalan sidorejo,

karanganom modal, kecamatan klaten utara, kabupaten klaten, jawa tengah 57438. Berdasarkan hasil investigasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, setidaknya ada tiga kendala yang dihadapi dalam menciptakan kinerja yang kondusif pada lingkungan karyawan yaitu :

- a) Kendala yang pertama adalah kerjasama tim adalah, yaitu kurangnya kerjasama yang dilakukan antar karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan seringkali tidak bisa terselesaikan tepat waktunya. Dan performa yang dihasilkan pun tidak seperti yang diharapkan. Contohnya: Tidak ada motivasi yang jelas, kurangnya rasa percaya antar anggota tim, perbedaan gaya bekerja, kurangnya produktivitas, punya pikiran negatif sesama anggota, tidak ada pembagian tugas yang jelas, Selain itu terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.
- b) Kendala yang kedua terletak pada komunikasi yang terjadi pada saat melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan dengan benar, sehingga berdampak pada operasional yang berjalan. Contohnya komunikasi dari atasan ke bawahan sering tidak memiliki kejelasan tentang instruksi yang di sampaikan mengenai operasional dalam lingkungan kerja.
- c) Kendala yang ketiga adalah kedisiplinan kerja karyawan terjadi pada saat mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda, tidak

taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang mengabaikan jam pekerjaan, seperti datang tidak tepat waktu dan bahkan sampai tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diberikan, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan sehingga mereka bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja perusahaan.

Kinerja yang baik adalah suatu keharusan yang menjadi perhatian bagi para manager, dikarenakan kesuksesan suatu organisasi itu terletak pada kinerja karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap suatu perusahaan. Dan keberlangsungan suatu perusahaan terletak pada sistem tata kelola manajemen perusahaan yang dimilikinya, karena unsur dari tenaga kerja merupakan penentu dari keberhasilan sebuah organisasi.

Berdasarkan pada permasalahan yang dijelaskan pada latar belakan diatas, maka penulis mengambil tema dalam judul skripsi yaitu **“Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi Di Klaten”**

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan :

1.2.1 Alasan Objektif

- a. Penulis ingin mengetahui kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi yang merupakan variabel penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- b. Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi

1.2.2 Alasan Subjektif

- a. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik tentang kinerja pada karyawan di CV. Tritunggal Karya Abadi jika terdapat faktor yang mempengaruhi seperti kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja
- b. Belum ada penelitian tentang kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten

1.3 Penegasan Judul

Untuk memahami lebih mudah dalam penelitian ini, maka dikemukakan penegasan judul seperti berikut :

1.3.1 Kerjasama Tim

Merupakan suatu usaha yang disadari oleh setiap diri karyawan, yang berdasarkan pada standar operasional yang berlaku didalam

suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan keringanan pada pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap individu karyawan.

Menurut pendapat dari Setiyanti, S. W. (2012), kolaborasi antar anggota karyawan adalah suatu keuntungan yang diperoleh setiap individu maupun perusahaan. Karena dengan kolaborasi dapat menjalin suatu ikatan kerja yang baik, yang secara personal dan teoritis dapat mengetahui setiap perilaku-perilaku yang terdapat pada anggota tim.

1.3.2 Komunikasi

Merupakan tindakan yang seringkali digunakan oleh setiap karyawan dalam berinteraksi untuk memberikan suatu masukan ataupun bertukar berita yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Karyawan dapat berkomunikasi secara intim, baik dengan pemimpin maupun dengan rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan pada pelaporan, pengirim dan penerima pesan serta saling mengerti makna dari apa yang disampaikan. Itulah yang dinamakan sebagai sebuah interaksi yang efektif (Lawasi & Triatmanto, 2017:50)

1.3.3 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2017), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang timbul dari diri karyawan dalam melakukan suatu

pekerjaan. Sikap dan perilaku tersebut itu muncul dikarenakan adanya dorongan yang kuat dari lingkungan yang ada disekitarnya serta kemauan untuk mentaati seperti, tata tertib yang ada disutau organisasi, dan norma-norma yang berlaku di lingkungan maryarakat. Dan begitupun sebaliknya, jika karyawan kurang disiplin dalam pkerjaannya, maka secara tidak langsung karyawan tersebut telah menghambat dari proses yang telah direncanakan.

1.3.4 Kinerja

Dalam Sutrisno (2016), kinerja adalah sebuah kemampuan yang terdapat pada setiap diri individu karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Yang mana secara keahlian mampu menegerjakan setiap pkerjaan dengan baik tanpa mengalami kesulitan sedikit pun.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka dengan keterbatasan yang ada, peneliti membatasi pokok-pokok permasalahan dan objek dalam melakukan sebuah penelitian. Sasaran yang akan menjadi obyek pada penelitian ini yaitu karyawan dibagian bahan baku dan dibagian produksi. Penelitian ini hanya menguji faktor-faktor dari kekompakan dalam bekerja, komunikasi, dan kedisiplinan dalam pekerjaan karyawan pada perusahaan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Kaya Abadi?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi?
4. Bagaimana variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi

4. Untuk mengetahui dan menguji Variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadai

1.7 Mamfaat Penelitian

1.7.1 Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat bagi ilmu pengetahuan serta wawasan terhadap penulis dan pembaca.
- b) Dapat dijadikan sebagai sebuah acuan pada peneliti selanjutnya yang sejenis, guna untuk mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan kepada para mahasiswa pada khususnya

1.7.2 Mamfaat Praktis

- a) Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan dalam menerapkan teori yang penulis peroleh dibangku kuliah serta di praktekkkan dalam dunia usaha dan dapat direalisasikan dalam kehidupan sehari-hari
- b) Bagi Pembaca
Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah informasi dan sumbangan pemikiran pengetahuan serta wawasan yang luas dalam memecahkan suatu masalah.

c) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu masukan yang bermamfaat untuk meningkatkan kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi yang mana pnelitian ini berkaitan dengan kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi

d) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya dan sebagai suatu masukan yang prositif untuk keberhasilan kinerja karyawan

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk memmahai isi dari uraian dari aktifitas penulis dengan judul yang penulis maksud, maka perlu adanya sistematiaka penuiasan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian yang paling awal dalam penulisan yang mencakup latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang kajian teori yang mendukung penelitian dan dijadikan sebagai sebuah landasan yang mana

membahas tentang manajemen sumber daya manusia, kerja sama tim, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, jenis data, sumber data, metode penelitian, pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisa data, dan metode analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini adalah hasil dari penelitian yang dianalisis dan dicari penyelesaiannya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang simpulan dan saran yang diajukan dalam hasil akhir penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tritunggal Karya Abadi di Klaten. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif menyimpulkan bahwa usia responden yang paling dominan di perusahaan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten adalah sebanyak 33 orang atau 40,74%, serta jenis kelamin yang paling dominan di perusahaan CV Tritunggal Karya Abadi di Klaten adalah sebanyak 42 orang atau 51,9%, bidang pekerjaan yang cukup banyak diminati oleh pada kalangan masyarakat yaitu bekerja diperusahaan swasta dengan total sebanyak 81 orang atau 100%, dan untuk jangka waktu yang paling dominan diperusahaan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten sebanyak 38 orang atau 47,1%.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 3.018 + 0,160 X_1 + 0,048 X_2 + 0,646 X_3$. Yang artinya bahwa kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten.

3. Berdasarkan hasil uji t dengan program SPSS didapati nilai t_{hitung} untuk $X_1 = 1,816$ dengan tingkat signifikan sebesar $= 0,73$, $X_2 = 0,420$ dengan tingkat signifikan sebesar $= 0,675$, $X_3 = 6,158$ dengan tingkat signifikan sebesar $= 0,000$. Dari hasil diatas semuanya menggunakan batas signifikansi sebesar $0,05$, atau nilai tersebut berada dibawah taraf 5% . Untuk X_1 t_{hitung} sebesar $1,816 > t_{tabel}$ sebesar $1,664$ sehingga hipotesis dapat diterima, yang dimana ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari kerjasama tim terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten. Untuk X_2 , t_{hitung} sebesar $0,420 < t_{tabel}$ sebesar $1,664$ sehingga hopotesis ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten. Untuk X_3 t_{hitung} sebesar $6,158 > t_{tabel}$ sebesar $1,667$ sehingga hipotesis di terima. Yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten.
4. Dari perhitungan uji F didapati F_{hitung} sebesar $70,589$ dengan taraf signifikan $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan F_{hitung} lebih kecil dari dari signifikan $0,05$, maka dinyatakan variabel kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Tritunggal Karya Abadi di Klaten.

5. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,723 atau 72,3%. Hal ini berarti 27,7% kinerja karyawan CV Tritunggal Karya Abadi di Klaten dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil perhitungan di depan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada pihak perusahaan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi CV. Tritunggal Karya Abadi Di Klaten

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi CV. Tritunggal Karya Abadi Di Klaten yang berkaitan dengan kerja sama tim, sebaiknya pimpinan lebih memberikan perhatian dan edukasi terkait kekompakkan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, serta mampu mengarahkan para karyawan kearah yang lebih baik, sehingga bisa menciptakan sebuah kinerja yang berkualitas.
2. Berknaan dengan masalah komunikasi dan disiplin kerja, maka untuk mengantisipasi segala resiko penyebab adanya miskomunikasi, baik dalam bentuk penyampaian instruksi tentang sebuah pekerjaan maupun tentang pelaksanaan sebuah pekerjaan yang seringkali mengalami kelalaian dan ketidaksiplinan para

karyawan sehingga berpengaruh terhadap sebuah kinerja itu sendiri, maka perlu untuk lebih banyak dilakukan sosialisasi dan pengarahan yang diikuti oleh semua karyawan agar pekerja memiliki budaya kerja yang kompak, teratur dan lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan diri sendiri.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Agar lebih melengkapi penelitian ini, karena masih banyak variabel – variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam kuesioner tersebut, hendaknya peneliti memberikan tambahan pilihan tentang sebuah pendidikan agar lebih sempurna dalam mengetahui karakteristik dari responden itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1999). *Seri Ilmu Dumber Daya Manusia- Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penilaian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardiansyah, D. O. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Bull, R. C. (2010). *Moving from Project Manajement to Leadership Manajement: a Pratical Guide to Leading Groups*. USA: CRS Press
- Davis Keith, William Frederick. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivasriate Dengan Program IBM SPSS Semarang*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gold, N. (2005). *Teamwork: Multi-disciplinary perspectives*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbuan, Malayu, S.P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, M. R., Matteson, M.T. (2005). *Perilaku dan managemen organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo*. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.

- Kaswan, K. (2014). *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Khanka, ss. Reprin 2013. *Human Resource Management*. First Edition-2003. S. Chand Company Ltd.
- Lawasi, ES, & Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1), 47-57
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marjuni, S. (2015). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta,
- MiftahThoha. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nugrohoseno, D & Pratiwi, W. K. (2014). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).
<http://id.portalgaruda.org/index>
- Nitisemito, S, Alex, 2001, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suprpto, H. A. (2018). *Pengaruh komunikasi efektif untuk meningkatkan hasil belajar mahasiswa*. *Khazanah Pendidikan*, 11(1).
- Sutrisno, E, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.

- Setiyanti, S. W. (2012). *Membangun kerja sama tim (kelompok)*. Jurnal STIE Semarang, 4, 132297
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Shane & Glinow (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Suharsimi, A. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suharsono dan Dwiantara, Lukas. 2013. *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: CAPS
- Siagian, F. (2020). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon*. Alignment: Journal Of Administration And Educational Management, 3(1), 20-26.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangia*. Jurnal Emas, 2(2), 224–234. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung*. CV Alfabeta.
- Umar, Husein.2005.*Metode Penelitian untuk Skripsi dan TesisBisnis*. Yogyakarta:BPFE.PT.Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*. E-Jurnal manajemen unud, 6(6), 3398-3430.
- Purnama, C. (2016). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprime*. Agora, 4(2), 33-39

Zhuang, X., MacCann, C., Wang, L., Liu, L., & Roberts, R.D. (2008). *Development and validity evidence supporting a teamwork and collaboration assessment for high school students*. Journal Research Report, 8 (50), 1- 5