PUNGGAWA
SOCIAL INQUIRY
Punggawa Social Inquiry
Volume 1, Number 3, 2026
E-ISSN: 3164-015X
Open Access: punggawajournal.com/psi

Kinerja Karyawan: Komunikasi dan Efek Mediasi Team Work pada Smile Autoservice Makassar

Zulfahmi[1]
[1] Administrasi Bisnis, Ilmu Sosial dan Hukum/Ilmu Administrasi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Korespondensi: zulfahmi@unm.ac.id

Article Info
Article history:
Received Sept 30th, 2026
Revised Nov 4th, 2026
Accepted Nov 17th, 2026

Keyword:
Komunikasi; Team work; Kinerja karyawan; Analisis jalur; Uji Sobel.

ABSTRACT
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan team work sebagai variabel mediasi pada Smile Autoservice Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif; data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner skala Likert lima tingkat yang diisi oleh 30 karyawan bagian mekanik yang ditentukan dengan sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis jalur dengan dua persamaan regresi dan uji Sobel. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap team work (B = 0,350; t = 2,436; p = 0,021) dan terhadap kinerja karyawan (B = 0,444; t = 2,239; p = 0,034). Team work berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,167; t = 0,703; p = 0,488), dan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja melalui team work tidak signifikan (z Sobel = 0,677; p = 0,499). Komunikasi menjelaskan 17,5% variasi team work, sedangkan komunikasi dan team work bersama-sama menjelaskan 23,4% variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, komunikasi memengaruhi kinerja secara langsung, bukan melalui team work, sehingga perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan komunikasi antarkaryawan. Mengingat sampel yang kecil, temuan ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati.

© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi karena seluruh kegiatan operasional dijalankan oleh karyawan. Cara perusahaan mengelola SDM berdampak pada kinerja yang dihasilkan, baik optimal maupun tidak optimal. Smile Autoservice Makassar, yang berlokasi di Jl. Veteran Selatan, merupakan usaha jasa otomotif yang mengukur capaian kerjanya dengan *key performance indicator* (KPI) dalam satuan panel. Kinerja karyawan di perusahaan ini sudah cukup baik, tetapi berdasarkan observasi peneliti selama kegiatan magang, kinerja tersebut belum optimal. Data KPI bulan Juli sampai Desember 2022 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Target dan Capaian Produksi Smile Autoservice Makassar, Juli–Desember 2022

Bulan	Target (panel)	Tercapai (panel)	Capaian (%)
Juli	300	252	84,0
Agustus	300	293	97,7
September	300	288,5	96,2
Oktober	300	264,5	88,2
November	300	398	132,7
Desember	300	225	75,0
Jumlah	1.800	1.721	95,6

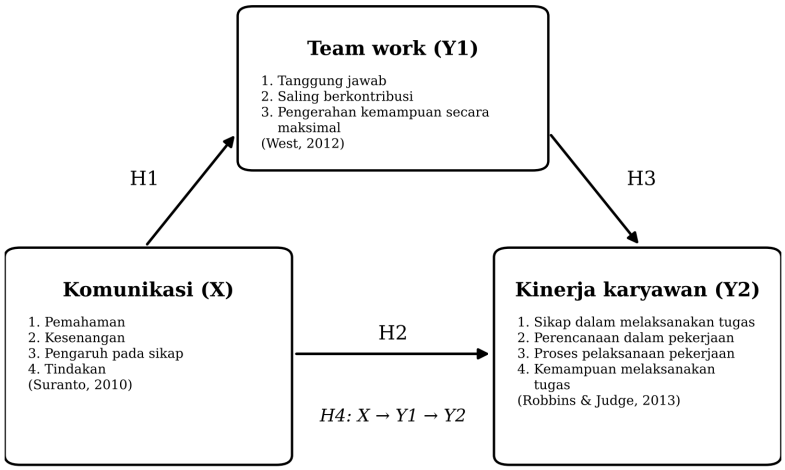
Sumber: Data KPI Smile Autoservice Makassar (2022); kolom capaian dihitung penulis

Dengan target 300 panel per bulan, target hanya terlampaui pada bulan November (398 panel; 132,7%), sedangkan pada lima bulan lainnya capaian berkisar antara 75,0% dan 97,7% dari target. Secara keseluruhan, 1.721 dari 1.800 panel yang ditargetkan tercapai (95,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa capaian kerja karyawan berfluktuasi dan belum konsisten memenuhi target.

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, yang kemudian disimpulkan maknanya dari pesan tersebut. Dalam penelitian ini, komunikasi diukur melalui pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, dan tindakan (Suranto, 2010). *Team work* atau kerja sama tim adalah sekelompok individu yang memiliki kemampuan berbeda tetapi mampu bekerja sama mencapai tujuan pada waktu yang bersamaan, yang diukur melalui tanggung jawab, saling berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal (West, 2012). Adapun kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja yang diperoleh karyawan dalam waktu tertentu dengan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai target atau tujuan, yang diukur melalui sikap dalam melaksanakan tugas, perencanaan dalam pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2013). Karyawan yang berkomunikasi dengan baik diperkirakan lebih memahami tugas dan harapan rekan kerjanya sehingga lebih mudah berkoordinasi dalam tim dan menyelesaikan pekerjaan.

Bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut belum seragam. Ginting et al. (2022) menemukan bahwa komunikasi interpersonal dan *team work* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Bintarawan (2023), dengan analisis jalur pada 205 pegawai sebuah organisasi pelayanan publik di Indonesia, juga melaporkan bahwa *team work* dan kompetensi komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan kompetensi pegawai sebagai mediator. Sebaliknya, Damayanti dan Achmad (2024) pada 50 karyawan PT Pacific Garment menemukan bahwa komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keduanya berpengaruh melalui kepuasan kerja. Penelitian-penelitian tersebut menempatkan *team work* sebagai variabel bebas dan menggunakan mediator lain, seperti efikasi diri, kompetensi, atau kepuasan kerja. Penelitian ini menguji *team work* sebagai variabel mediasi antara komunikasi dan kinerja karyawan pada sebuah usaha jasa otomotif.

Kerangka konsep penelitian disajikan pada Gambar 1. Komunikasi (X) diperkirakan memengaruhi *team work* (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2), sedangkan *team work* diperkirakan memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi mediator pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut. H_1: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team work* pada Smile Autoservice Makassar; H_2: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Smile Autoservice Makassar; H_3: *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Smile Autoservice Makassar; dan H_4: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *team work* pada Smile Autoservice Makassar.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap *team work*, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *team work* pada Smile Autoservice Makassar. Hasilnya diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola komunikasi dan kerja sama tim untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas adalah komunikasi (X), variabel mediasi adalah *team work* (Y_1), dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y_2). Penelitian dilaksanakan di Smile Autoservice Makassar, Jl. Veteran Selatan No. 253, Makassar.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitoan. Teknik sampling yang digunakan Adalah sampling sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner (angket) yang diisi dengan cara mencentang jawaban pada skala Likert lima tingkat, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Definisi operasional dan indikator variabel disajikan pada Tabel 2; komunikasi diukur dengan empat butir, *team work* dengan tiga butir, dan kinerja karyawan dengan empat butir pernyataan. Data diolah dengan bantuan program SPSS.

Tabel 2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Komunikasi (X)	Pertukaran informasi antara pengirim dan penerima yang kemudian disimpulkan maknanya dari pesan tersebut	Pemahaman; kesenangan; pengaruh pada sikap; tindakan (Suranto, 2010)
Team work (Y_1)	Sekelompok individu yang memiliki kemampuan berbeda tetapi mampu bekerja sama mencapai tujuan pada waktu yang bersamaan	Tanggung jawab; saling berkontribusi; pengerahan kemampuan secara maksimal (West, 2012)
Kinerja karyawan (Y_2)	Hasil pencapaian kerja karyawan dalam waktu tertentu dengan pengerahan kemampuan untuk mencapai target atau tujuan	Sikap dalam melaksanakan tugas; perencanaan dalam pekerjaan; proses pelaksanaan pekerjaan; kemampuan dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2013)

Sumber: Diolah penulis

Validitas butir diuji dengan korelasi *Pearson*; sebuah butir dinyatakan valid apabila koefisien korelasi (r) bernilai positif dengan nilai signifikansi (dua sisi) kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2016). Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60. Hipotesis diuji dengan analisis jalur (*path analysis*), yaitu teknik untuk menerangkan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel mediasi. Model dijabarkan menjadi dua persamaan, yaitu Model I (X terhadap Y_1) pada Persamaan (1) dan Model II (X dan Y_1 terhadap Y_2) pada Persamaan (2).

$$Y_1 = \alpha_1 + aX + e_1 \quad (1)$$

$$Y_2 = \alpha_2 + c'X + bY_1 + e_2 \quad (2)$$

dengan a adalah koefisien jalur X terhadap Y_1, b adalah koefisien jalur Y_1 terhadap Y_2, c' adalah koefisien jalur langsung X terhadap Y_2, α adalah konstanta, dan e adalah galat yang dihitung dengan $e = \sqrt{(1 - R^2)}$. Pengaruh langsung ditunjukkan oleh c', sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *team work* adalah hasil kali a dan b.

Signifikansi koefisien diuji dengan uji t pada taraf 5% (dua sisi) dengan derajat kebebasan $n - k - 1$, yaitu 28 untuk Model I (t tabel = 2,048) dan 27 untuk Model II (t tabel = 2,052).

Signifikansi pengaruh tidak langsung diuji dengan uji Sobel (Ghozali, 2016; Sobel, 1982) pada Persamaan (3), dengan s_a dan s_b adalah galat baku koefisien a dan b; mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai $|z|$ lebih dari 1,96.

$$z = ab / \sqrt{(b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2)} \quad (3)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Karakteristik responden

Karakteristik responden disajikan pada Tabel 3. Dari 30 responden, 25 orang (83,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 5 orang (16,7%) perempuan. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK (73,3%), diikuti S1/S2/S3 (13,3%), SD (6,7%), dan D1/D2/D3 (6,7%).

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	25	83,3
	Perempuan	5	16,7
Pendidikan terakhir	SD	2	6,7
	SMA/SMK	22	73,3
	D1/D2/D3	2	6,7
	S1/S2/S3	4	13,3
Jumlah		30	100,0

Sumber: Data primer diolah

Analisis deskriptif

Tanggapan responden diukur dengan skala 1 sampai 5; rata-rata skor per butir dan persentase responden yang menjawab setuju atau sangat setuju, yang dihitung dari distribusi frekuensi jawaban, disajikan pada Tabel 4. Rata-rata skor komunikasi sebesar 4,33, *team work* sebesar 4,67, dan kinerja karyawan sebesar 4,66. Dengan lebar interval 0,80, ketiganya termasuk kategori sangat tinggi (4,21–5,00). Rata-rata butir tertinggi terdapat pada butir Y2.1 (4,80) dan terendah pada butir X3 (3,80), yaitu pengaruh komunikasi pada sikap. Seluruh responden (100%) menjawab setuju atau sangat setuju pada semua butir *team work*, sehingga jawaban pada variabel ini sangat seragam.

Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Butir	Rata-rata	Setuju + sangat setuju (%)
Komunikasi (X)	X1	4,63	100,0
	X2	4,70	100,0
	X3	3,80	73,3
	X4	4,20	93,3
	Rata-rata	*4,33*	
Team work (Y_1)	Y1.1	4,60	100,0
	Y1.2	4,70	100,0
	Y1.3	4,70	100,0
	Rata-rata	*4,67*	
Kinerja karyawan (Y_2)	Y2.1	4,80	100,0
	Y2.2	4,57	100,0
	Y2.3	4,63	100,0
	Y2.4	4,63	96,7
	Rata-rata	*4,66*	

Sumber: Data primer diolah (rata-rata dihitung dari distribusi frekuensi)

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 5. Seluruh butir pernyataan memiliki koefisien korelasi positif dengan signifikansi 0,000 (< 0,05) sehingga dinyatakan valid. Koefisien korelasi berkisar antara 0,612 dan 0,751 pada komunikasi, 0,730 dan 0,807 pada *team work*, serta 0,583 dan 0,886 pada kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	*r*	Sig. (dua sisi)	Keterangan
Komunikasi (*X*)	X1	0,751	0,000 < 0,05	Valid
	X2	0,612	0,000 < 0,05	Valid
	X3	0,748	0,000 < 0,05	Valid
	X4	0,697	0,000 < 0,05	Valid
Team work (Y_1)	Y1.1	0,807	0,000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0,797	0,000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0,730	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja karyawan (Y_2)	Y2.1	0,583	0,000 < 0,05	Valid
	Y2.2	0,731	0,000 < 0,05	Valid
	Y2.3	0,886	0,000 < 0,05	Valid
	Y2.4	0,694	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Nilai alpha *team work* (0,675) dan kinerja karyawan (0,698) hanya sedikit di atas batas tersebut, yang dapat berkaitan dengan jumlah butir yang sedikit (tiga dan empat butir).

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batas	Keterangan
Komunikasi (*X*)	0,740	0,60	Reliabel
Team work (Y_1)	0,675	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y_2)	0,698	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Analisis jalur Model I: komunikasi terhadap team work

Hasil estimasi Model I disajikan pada Tabel 7. Koefisien regresi komunikasi terhadap *team work* sebesar 0,350 dengan *t* hitung 2,436 yang lebih besar dari *t* tabel 2,048 dan signifikansi 0,021 (< 0,05). Dengan demikian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team work* dan H_1 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,175 berarti komunikasi menjelaskan 17,5% variasi *team work*, sedangkan 82,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model; nilai galat e_1 sebesar 0,908. Persamaan hasil estimasi ditunjukkan pada Persamaan (4).

Tabel 7 Hasil Estimasi Model I

Variabel	*B*	Std. error	Beta	*t*	Sig.
(Konstanta)	9,267	1,952	–	4,747	0,000
Komunikasi (*X*)	0,350	0,144	0,418	2,436	0,021

Sumber: Data primer diolah. Variabel dependen: team work; n = 30; R^2 = 0,175

$$Y_1 = 9{,}267 + 0{,}350X + e_1 \quad (4)$$

Analisis jalur Model II: komunikasi dan team work terhadap kinerja karyawan

Hasil estimasi Model II disajikan pada Tabel 8. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*B* = 0,444; *t* = 2,239 > 2,052; *p* = 0,034) sehingga H_2 diterima. Sebaliknya,

team work berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,167; t = 0,703 < 2,052; p = 0,488) sehingga H_3 ditolak. Nilai R^2 sebesar 0,234 berarti komunikasi dan *team work* bersama-sama menjelaskan 23,4% variasi kinerja karyawan, dengan galat e_2 sebesar 0,875. Berdasarkan R^2 dan jumlah sampel tersebut, model secara keseluruhan signifikan (F = 4,124; p = 0,027; dihitung penulis). Persamaan hasil estimasi ditunjukkan pada Persamaan (5).

Tabel 8 Hasil Estimasi Model II

Variabel	*B*	Std. error	Beta	*t*	Sig.
(Konstanta)	10,286	3,292	–	3,124	0,004
Komunikasi (*X*)	0,444	0,198	0,415	2,239	0,034
Team work (Y_1)	0,167	0,237	0,130	0,703	0,488

Sumber: Data primer diolah. Variabel dependen: kinerja karyawan; n = 30; R^2 = 0,234

$$Y_2 = 10{,}286 + 0{,}444X + 0{,}167Y_1 + e_2 \quad (5)$$

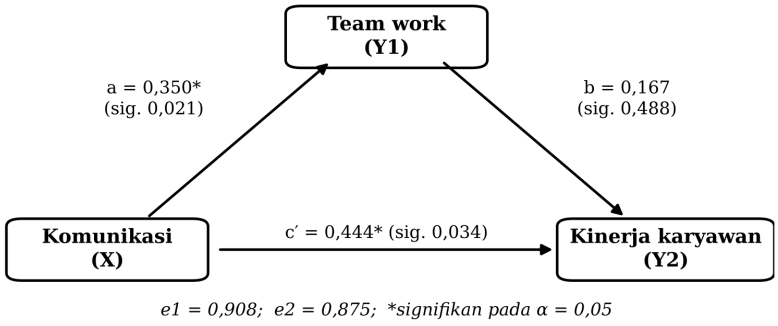
Uji Sobel dan ringkasan pengujian hipotesis

Pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui *team work* adalah 0,350 × 0,167 = 0,058, lebih kecil daripada pengaruh langsungnya (0,444); pengaruh totalnya 0,502. Uji Sobel dengan a = 0,350, s_a = 0,144, b = 0,167, dan s_b = 0,237 menghasilkan galat baku 0,0864 dan z = 0,677 dengan p = 0,499 (> 0,05). Karena $|z|$ kurang dari 1,96, pengaruh tidak langsung tidak signifikan sehingga H_4 ditolak. Dengan koefisien terstandar, pengaruh tidak langsung sebesar 0,054 (0,418 × 0,130) dan kesimpulannya sama. Ringkasan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 9 dan Gambar 2.

Tabel 9 Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefisien	*t* / *z*	Sig.	Keputusan
H_1	Komunikasi → *team work*	0,350	2,436	0,021	Diterima
H_2	Komunikasi → kinerja karyawan	0,444	2,239	0,034	Diterima
H_3	*Team work* → kinerja karyawan	0,167	0,703	0,488	Ditolak
H_4	Komunikasi → *team work* → kinerja karyawan	0,058	0,677	0,499	Ditolak

Sumber: Data primer diolah. Koefisien tidak terstandar; nilai t untuk H_1–H_3 dan z Sobel untuk H_4



Gambar 2 Diagram Jalur Hasil Estimasi

Pembahasan

Pengaruh komunikasi terhadap team work

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team work* (B = 0,350; p = 0,021). Temuan ini sejalan dengan dugaan bahwa karyawan yang saling memahami pesan dan merasa nyaman berkomunikasi lebih mudah berbagi tanggung jawab dan berkontribusi dalam tim. Pengaruh tersebut

tergolong moderat: komunikasi hanya menjelaskan 17,5% variasi *team work*, sehingga faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan atau kepercayaan antaranggota tim, kemungkinan turut berperan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,444; p = 0,034) dan merupakan satu-satunya prediktor signifikan pada Model II. Hasil ini searah dengan Ginting et al. (2022) dan Bintarawan (2023), yang melaporkan pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja, tetapi berbeda dengan Damayanti dan Achmad (2024) yang menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Perbedaan tersebut dapat berasal dari perbedaan objek, ukuran sampel, dan cara pengukuran, sehingga perlu diuji lebih lanjut. Secara praktis, karyawan bagian mekanik yang lebih memahami instruksi dan informasi pekerjaan cenderung menunjukkan sikap, perencanaan, proses, dan kemampuan kerja yang lebih baik.

Pengaruh team work terhadap kinerja karyawan

Team work berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,167; p = 0,488). Hasil ini searah dengan Damayanti dan Achmad (2024), namun berbeda dengan Ginting et al. (2022) dan Bintarawan (2023). Beberapa hal dapat menjelaskan hasil ini, meskipun tidak diuji dalam penelitian ini. Pertama, seluruh responden menjawab setuju atau sangat setuju pada semua butir *team work* (rata-rata 4,67), sehingga variasi jawaban sangat kecil dan sulit untuk dikaitkan dengan variasi kinerja. Kedua, jumlah sampel yang hanya 30 orang membuat galat baku koefisien relatif besar (0,237) sehingga pengaruh yang kecil sulit terdeteksi. Ketiga, reliabilitas *team work* yang hanya sedikit di atas batas (0,675) dapat melemahkan hubungan yang terukur.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi team work

Pengaruh tidak langsung komunikasi melalui *team work* (0,058) tidak signifikan menurut uji Sobel (z = 0,677; p = 0,499), sedangkan pengaruh langsungnya tetap signifikan. Dengan demikian, *team work* tidak berperan sebagai mediator, dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini bersifat langsung. Hasil ini berbeda dari penelitian terdahulu yang menemukan peran mediasi variabel lain (Bintarawan, 2023; Damayanti & Achmad, 2024). Karena jalur *team work* ke kinerja tidak signifikan, syarat terjadinya mediasi melalui *team work* tidak terpenuhi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team work* dan terhadap kinerja karyawan pada Smile Autoservice Makassar, sedangkan *team work* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja melalui *team work* tidak signifikan sehingga *team work* tidak memediasi pengaruh tersebut. Komunikasi dan *team work* bersama-sama menjelaskan 23,4% variasi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan memprioritaskan perbaikan komunikasi antarkaryawan, misalnya melalui kejelasan instruksi kerja dan penyampaian informasi pekerjaan yang lebih teratur, karena komunikasi terbukti memengaruhi kinerja secara langsung. Pengembangan kerja sama tim tetap penting untuk didorong, tetapi pengaruhnya terhadap kinerja belum terbukti dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu sampel yang kecil (30 responden) pada satu perusahaan, jawaban responden yang cenderung seragam pada skor tinggi, nilai reliabilitas *team work* dan kinerja karyawan yang hanya sedikit di atas batas 0,60, serta kinerja yang diukur melalui persepsi karyawan, bukan melalui data KPI. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar, instrumen dengan butir yang lebih banyak, ukuran kinerja objektif, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bintarawan, J. (2023). The nexus of teamwork, communication competence, and employee performance: The mediating role of employee competence. *Journal of Global Business and Trade*, *19*(6), 115–128. https://doi.org/10.20294/jgbt.2023.19.6.115

Damayanti, P., & Achmad, N. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja

karyawan PT. Pacific Garment dengan kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai variabel mediasi. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, *7*(6), 9088–9101. https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13825

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, A. M., Nahrisah, E., & Setiamy, A. A. (2022). Peningkatan mutu kinerja karyawan dilihat dari komunikasi interpersonal dan team work melalui efikasi diri sebagai variabel intervening Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, *2*(2), 135–142. https://doi.org/10.47065/jamek.v2i2.221

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, *13*, 290–312.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suranto AW. (2010). *Komunikasi sosial budaya*. Graha Ilmu.

West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons learned from organizational research* (3rd ed.). Wiley-Blackwell.