

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KERJASAMA TIM, DAN PERILAKU KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DI KABUPATEN TOLITOLI

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION, TEAMWORK, AND WORK BEHAVIOR ON WORK EFFECTIVENESS IN REGIONAL DRINKING WATER COMPANY EMPLOYEES IN TOLITOLI DISTRICT

Oleh:
Anna Jesica Worang
Christoffel Kojo
Merlyn Mourah Karuntu

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹jeworang@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³merlynkaruntu77@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim Dan Perilaku Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 68. Dari data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim Dan Perilaku Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PDAM Tolitoli dengan nilai signifikan yang kurang dari 5%. Penelitian ini memberikan kontribusi penting serta menambah wawasan terhadap manajemen Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dalam memahami faktor – faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan. Dengan menekankan pentingnya Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim Dan Perilaku Kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan yang diberikan.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Perilaku Kerja, Efektivitas Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia, PDAM Tolitoli

Abstract: This research aims to analyze interpersonal communication, teamwork and work behavior on employee work effectiveness at regional drinking water companies (PDAM). This research used a quantitative method with a total of 68 respondents. The data collected was then processed using the SPSS version 25 application. The research results showed that the three independent variables, namely Interpersonal Communication, Teamwork and Work Behavior; together had a significant effect on Employee Work Effectiveness. in PDAM Tolitoli with a significant value of less than 5%. This research provides an important contribution and adds insight into the management of Regional Drinking Water Companies (PDAM) in understanding the factors that influence employee work effectiveness. By emphasizing the importance of interpersonal communication, teamwork and good work behavior, companies can improve employee performance and productivity which in turn will have a positive impact on the services provided.

Keywords: Interpersonal Communication, Teamwork, Work Behavior, Human Resource Management Work Effectiveness, PDAM Tolitoli

Latar Belakang

Dalam Perusahaan besar yang sudah memiliki modal yang banyak, teknologi yang maju, dan sumber daya alam yang melimpah, tetapi tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi, sebagai sumber daya manusia yang sangat krusial dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, pentingnya peran SDM dalam perusahaan sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pemandu keberhasilan organisasi.

Peran SDM yang baik dalam perusahaan mampu memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan. Pelayanan merupakan pekerjaan seseorang ataupun sekelompok organisasi yang memiliki tujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan orang lain. Menurut Barata dalam (Atmadjati, 2018: 1) menunjukkan bahwa Pelayanan adalah kegiatan atau serangkaian aktivitas yang terjadi dalam interaksi fisik langsung antara satu orang dengan orang lain atau mesin untuk memberikan kepuasan pelanggan. Tujuan dari sistem layanan adalah untuk fokus pada layanan pelanggan, bertemu pelanggan dan komunitas lokal, dan memberikan layanan yang memuaskan bagi mereka.

Kehadiran sistem pelayanan pada suatu perusahaan menunjukkan bahwa bagaimana eksistensi perusahaan dalam memberikan layanan berupa informasi ataupun jasa kepada pelanggan. Semakin tinggi kualitas pelayanan suatu perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan pelanggannya. Dan sebaliknya kualitas pelayanan yang buruk adalah jenis pelayanan yang jauh di bawah standar atau tidak memenuhi harapan pelayanan yang diharapkan pelanggan.

Efektivitas merupakan suatu usaha untuk mengapai tujuan dan kepuasan perusahaan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan. Menurut Steers (2017: 14) Efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau perusahaan efektif dalam mencapai tujuan, sedangkan Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan dan perilaku kerja karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Penurunan efektivitas kerja yang terjadi dalam Perusahaan ini dapat dilihat dari Aspek Operasional dan Aspek Administrasi. Aspek Operasional menyangkut dengan pelayanan terhadap pelanggan (masyarakat), Penurunan tingkat pelayanan dan penanganan pengaduan sangat berpengaruh pada tingkat keberhasilan perusahaan. Dimana dalam 1 tahun terakhir penanganan pengaduan pelanggan tidak dapat diselesaikan sampai dengan 100% dibandingkan tahun yang lalu, sehingga penurunannya menjadi 76,55%

Pada Aspek Administrasi juga ikut mengalami penurunan sebesar 11,67% Hal ini dikarenakan laporan keuangan Perusahaan sampai dengan saat evaluasi belum selesai dilakukan audit oleh auditor. Sehingga dapat dikatakan kurang tertibnya penerbitan laporan.

Penurunan Efektivitas pada individu terutama pada bidang penagihan tagihan air terhadap pelanggan kadang belum mencapai target yang ditentukan dalam satu bulan, faktor utama yang menjadikan turunnya efektivitas pegawai yaitu masyarakat yang menunda-nunda untuk bayar tagihan air, oleh karena itu pegawai belum mencapai target dan kurang bersemangat untuk kembali berkali-kali kerumah pelanggan yang menunggak.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah salah satu perusahaan BUMD yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 1962 sebagai perusahaan milik Pemerintah Provinsi (Pemda) yang memberikan pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan umum di bidang air minum., Kantor PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) cabang Kab. Toli-Toli, Sulawesi Tengah berada di bawah naungan badan perusahaan PDAM Ogo Malane. Kantor ini melayani berbagai keperluan masyarakat terhadap layanan pam / pdam seperti pendaftaran pdam, cek tagihan air pdam / pam, info tagihan pdam, cek rekening air, hingga pembayaran pdam secara online maupun langsung.

Sekarang ini kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat mengalami penurunan kualitas dan perlu diadakan perbaikan, bila dilihat dari sisi efektivitas. Tingkat Kinerja pada aspek pelayanan mendapat nilai 0,38 atau turun sebesar 0,07 dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar 0,45. Bukan hanya hal itu capaian indikator dari pertumbuhan pelanggan juga menurun dengan nilai 1,09%. (Laporan Hasil Kinerja PDAM Tolitoli

Tahun 2018-2022) .Berdasarkan data BPS, jumlah penduduk yang terlayani diwilayah administrasi sebanyak 76.994 jiwa dari Jumlah Penduduk sebanyak 226.799 jiwa.

Terdapat sebanyak 170 pengaduan yang belum terselesaikan seluruhnya. Pelanggan yang non aktif meningkat jumlahnya dikarenakan penurunan pada konsumsi air domestik.Tingkat kehilangan air distribusi juga sedikit meningkat,kebocoran pipa distribusi dan water meter pelanggan yang rusak. (Laporan Hasil Kinerja PDAM Tolitoli Tahun 2018-2022)

Selain itu dapat terlihat penurunan efektivitas kerja pegawai dalam kejadian seperti, masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu untuk kembali bekerja lagi setelah istirahat siang, hal ini dapat mempengaruhi keefektifan dalam bekerja (penurunan kinerja dari karyawan). Berdasarkan penilaian kinerja berdasarkan surat Dirjen Cipta Karya Kementerian PUPR. Dengan menggunakan buku petunjuk teknis penilaian kinerja PDAM, memperoleh hasil Kurang sehat. Dengan hasil itu banyak kemungkinan penyebab penurunan kinerja dari perusahaan tersebut (Laporan Hasil Kinerja PDAM Tolitoli hal 17) .

Melalui hasil observasi, peneliti dapat mengumpulkan informasi secara langsung ditempat penelitian. Wawancara yang sederhana dengan beberapa pegawai tersebut peneliti menemukan bahwa terdapat komunikasi interpersonal yang kurang baik antar pegawai terlihat jelas dari perilaku atau sikap pegawai yang kurang memperhatikan ketika berdiskusi dengan pegawai lainnya. Dalam organisasi, komunikasi sangat penting sebab dengan berkomunikasi kita bisa dengan mudah dan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dan tujuan akan cepat tercapai apabila kita bisa berkomunikasi dengan baik antar atasan dan bawahan. Dalam berorganisasi komunikasi kerjasama tim juga sangat penting. Tanpa ada kerjasama tim organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan pekerjaan tidak akan selesai dengan bekerjasama organisasi bisa mencapai tujuan. Kerjasama tim dibutuhkan untuk organisasi untuk mendukung agar tujuan organisasi tercapai. Manusia diciptakan tidak hidup sendiri supaya manusia saling bekerjasama dan berinteraksi.

Terdapat disalah satu Jurnal Penelitian yang diteliti oleh Risman, dan Muhammmad Asdar mengatakan bahwa perilaku sikap kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya Penelitian mengenai Komunikasi mengatakan bahwa ada hubungan antara komunikasi dengan efektivitas kerja. Salah satu contoh peneliti mengambil penelitian dari I Gede Dewa Darmadi yang mengatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian terbukti dimana terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor Camat Blahbatu.

Komunikasi interpersonal penting dalam menyelaraskan pemahaman karyawan tentang pekerjaan mereka.Keberhasilan Komunikasi yang terlihat dalam efektivitas kerja hal ini merupakan alat perekat bagi perusahaan, yang dapat mempengaruhi nama baik perusahaan tersebut.

Perilaku Kerja merupakan tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Definisi Robbins tentang perilaku kerja (2015:35) menjelaskan bagaimana orang-orang di lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan diri melalui sikap mereka di tempat kerja. Pernyataan ini menyoroti sikap pekerja untuk menentukan apa yang dilakukan oleh tipe orang ini di lingkungan kerja

Dalam Lingkungan pekerjaan terdapat ragam sikap dan perilaku dalam bekerja, perilaku kerja yang baik dan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya adalah hal yang dibutuhkan bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Perbedaan sikap dan kepribadian antara karyawan satu dengan lainnya harus diperhatikan karena akan berpengaruh dalam kelancaran kerjasama tim. Lawasi dan Triatmanto (2017) mengatakan bahwa Kerjasama Tim adalah cara paling efektif untuk bisa mempersatukan seluruh anggota karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Ditinjau kembali bahwa PDAM merupakan perusahaan yang sangat berkaitan dengan masyarakat yang artinya bahwa perusahaan pelayanan dalam menyalurkan air bersih. Bagaimana Perusahaan ini dapat berjalan dengan baik dapat berkomunikasi, berperilaku baik saat bekerja bekerjasama untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat dan mencapai tujuan utama Perusahaan dengan efektif dan efisien.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Dan Perilaku Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Di Kabupaten Tolitoli”. Peneliti tertarik sehingga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim dan Perilaku Kerja dari karyawan PDAM dikabupaten Tolitoli terhadap Efektivitas Kerja untuk mencapai Visi dan Misi dari Perusahaan tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tolitoli.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tolitoli.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kerja terhadap efektivitas kerja di Perusahaan Daerah Air Minum kabupaten Tolitoli.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Dan Perilaku Kerja terhadap Efektivitas Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tolitoli

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah desain sistem dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem manajemen sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan yang tepat untuk mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang kompeten agar kinerja yang dihasilkan meningkat sesuai dengan target perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan.

Komunikasi Interpersonal

Kemampuan menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan merupakan salah satu fungsi yang ada dalam sumber daya manusia. Bagaimana mengatur sejumlah individu dalam perusahaan untuk mampu mematuhi sistem tata tertib secara efisien dan efektif. Untuk itu memerlukan seseorang yang komunikatif dalam penyampaian informasi atau arahan. Individu yang mampu memberikan arahan yang jelas dan dimengerti oleh setiap karyawan dalam perusahaan merupakan unsur utama dalam pengembangan perusahaan. Komunikasi interpersonal sangat penting dalam perusahaan atau organisasi untuk menciptakan kolaborasi yang sehat, produktif, dan dapat membuat karyawan bekerja keras dan menyelesaikan masalah yang ada dalam perusahaan. Komunikasi interpersonal adalah cara komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih secara langsung sehingga mereka juga dapat langsung menanggapi pesan (Asri, 2019).

Komunikasi interpersonal yang efektif hanya akan terjadi jika kita tahu bagaimana menempatkan diri pada posisi orang lain. Empati sangat penting saat bekerja dengan orang lain. Kalau dulu kamu bisa menjadi pendengar yang baik dan selalu berkonsultasi dengan orang lain. Menurut Hartley, komunikasi interpersonal adalah prosedur yang memungkinkan dua orang bertukar informasi dan emosi yang disampaikan melalui pesan verbal dan nonverbal (Liliweri, 2015).

Perilaku Kerja

Kelompok atau organisasi maupun perusahaan yang kompak akan menimbulkan perilaku kerja yang baik. Perilaku kerja merupakan reaksi individu berupa tingkah laku, sikap, atau pendapat pribadi tentang pekerjaan, kondisi kerja yang dia alami di lingkungan kerja, maupun tingkah laku saat dia bekerja. Perilaku Kerja atau etos kerja yang baik adalah mampu menghasilkan hal-hal positif dalam perusahaan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk menghasilkan sesuatu yang baik, meningkatkan produktifitas perusahaan serta mampu mencapai tujuan perusahaan. Definisi Robbins tentang perilaku kerja (2015:35) menjelaskan bagaimana orang-orang di perusahaan tempat bekerja dapat mengekspresikan diri melalui sikap mereka di tempat kerja. Pernyataan ini menyoroti sikap pekerja untuk menentukan apa yang dilakukan oleh tipe orang ini di lingkungan kerja.

Efektivitas Kerja

Kerja keras dari seorang karyawan merupakan salah satu sikap perilaku kerja yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan tersebut. Istilah efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan yang diukur secara kualitas, kuantitas dan waktu seperti yang direncanakan sebelumnya. Efektivitas kerja merupakan keahlian untuk memilih tujuan tertentu dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu

tertentu, yang berarti penyelesaian tugas telah memiliki target. baik atau buruk sebenarnya tergantung pada kinerja tugas yang diberikan. Efisien tetapi tidak efektif memiliki pengertian dalam memanfaatkan sumberdaya (input) baik, tetapi tidak tepat mencapai tujuan. Mardiasmo (2017:134) mengatakan Efektivitas adalah tolak ukur sukses atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika perusahaan mencapai tujuannya, maka perusahaan telah beroperasi secara efektif.

Penelitian Terdahulu

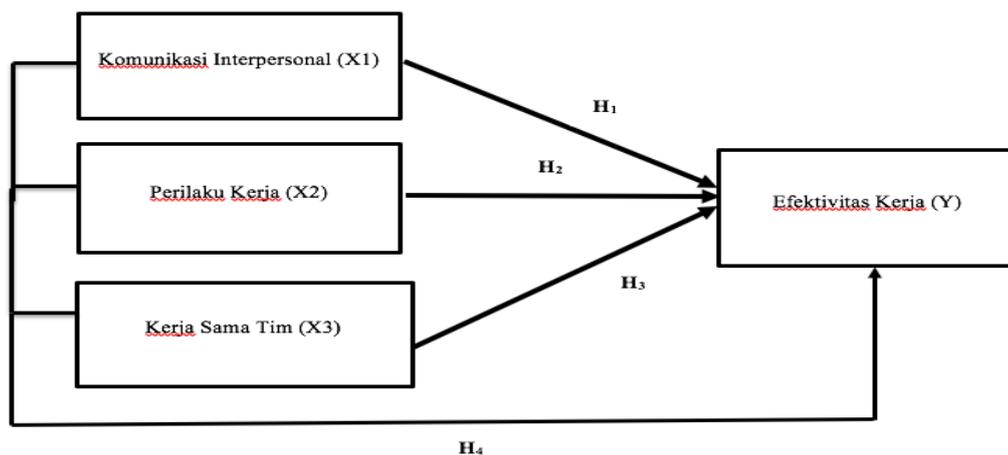
Penelitian yang dilakukan oleh Setiani, dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Yakni Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember, Variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember, dan Variabel komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan variabel perilaku kerja sebagai variabel tambahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasabella (2021) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Secara parsial, yakni. Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana, dan Komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan variabel perilaku kerja sebagai variabel tambahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lawasi, Eva Silvani, dkk. (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa pemberian motivasi dengan tepat akan membentuk pola pikir karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pemberian motivasi pun juga bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah komunikasi dan motivasi. Kerjasama tim dibangun oleh kepercayaan. Semakin tinggi rasa percaya antar karyawan maka semakin baik pula kerjasama tim sehingga akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasar hasil penelitian mengenai uji Analisis Regresi Linier Berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel komunikasi. Komunikasi memang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, apalagi bagi organisasi, karena dengan komunikasi yang efektif mampu menyatukan pemikiran-pemikiran individu dalam organisasi.

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada karyawan perusahaan daerah air minum di Kabupaten Tolitoli.
- H₂: Diduga kerja sama tim berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada karyawan perusahaan daerah air minum di Kabupaten Tolitoli.
- H₃: Diduga perilaku kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada karyawan perusahaan daerah air minum di Kabupaten Tolitoli.
- H₄: Diduga efektivitas kerja berpengaruh pada karyawan perusahaan daerah air minum di Kabupaten Tolitoli.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori, 2023***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Menurut Russiad dkk (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menciptakan sebuah teori yang dapat menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan fenomena tersebut.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Keseluruhan Karyawan PDAM dengan total Karyawan 68 orang. Sugiyono (2018:131) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi, dengan kata lain sampel adalah suatu cara dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian dari setiap populasi yang diteliti. Dengan menggunakan Total sampling maka jumlah sampel yang akan diteliti berjumlah 68. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode probability sampling yaitu total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2013: 124). Penelitian ini dilakukan secara total sampling, dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, karena jumlah populasinya yang kurang dari 100.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka atau numerik dan dapat dihitung serta diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner). Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan membaca buku, jurnal, artikel dan karya ilmiah yang ditulis oleh para ahli yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini sebagai landasan teori.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis anova (uji-f), dan koefisien determinasi R² untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis untuk mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS.

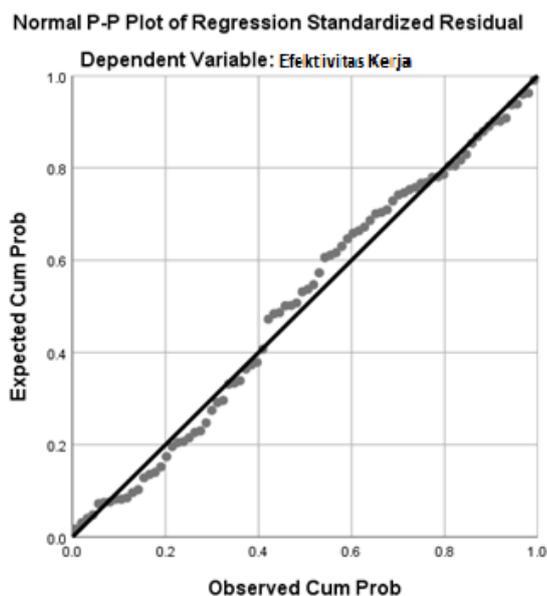
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisa data didapatkan hasil bahwa seluruh pernyataan indikator Komunikasi Interpersonal (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Perilaku Kerja (X_3 , Efektivitas Kerja (Y) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263), yang berarti seluruh pernyataan indikator dinyatakan valid, dan untuk seluruh variabel memiliki Nilai Cronbach's alpha $> 0,6$ sehingga seluruh variable dinyatakan valid.

Uji Normalitas Data



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: data olahan SPSS (2023)

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

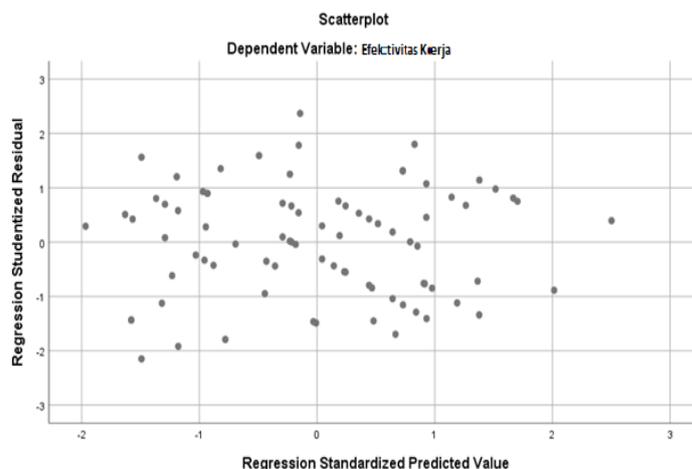
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Komunikasi interpersonal (X_1)	5.108	0.196	Non multikolinieritas
Kerja Sama Tim (X_2)	1.048	0.954	Non multikolinieritas
Perilaku Kerja (X_3)	5.002	0.200	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari olah data tabel 1 didapatkan bahwa semua data variabel diatas menunjukkan multikorelasi karena memiliki tolerance diatas 0,1 dan VIP dibawah 10.

Uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak atau tidak berpola baik dibawah angka 0 pada sumbu y maupun di atas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah nilainya positif atau negatif bisa dilihat pada tabel *Unstandardized Coefficients* yang digunakan pada nilai B:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji-t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.633	2.608		2.544	.013		
	Komunikasi interpersonal	.347	.112	.502	3.094	.003	.196	5.108
	Kerja Sama Tim	.395	.067	.437	5.946	.000	.954	1.048
	Perilaku Kerja	.172	.118	.234	1.455	.150	.200	5.002

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Uji Parsial (Uji t)

Dari data tabel 2 disusun hasil sebagai berikut:

$$Y = 6.633 + 0,347X_1 + 0,395X_2 + 0,172X_3$$

1. Nilai constant sebesar 6,633 memberikan pengertian bahwa jika faktor Komunikasi interpersonal, Kerja Sama Tim, dan Perilaku Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Efektivitas Kerja adalah 6,633%.
2. Untuk Komunikasi interpersonal (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Komunikasi interpersonal (X1) meningkat 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,347%.
3. Untuk Variabel Kerja Sama Tim (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kerja Sama Tim (X2) meningkat 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,395%.
4. Untuk Variabel Perilaku Kerja (X3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Perilaku Kerja (X3) meningkat 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,172%.

Uji Simultan (Uji f)**Tabel 3 Hasil Uji f**

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.299	3	105.766	38.775	.000 ^b
	Residual	212.762	64	2.728		
	Total	530.061	67			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Kerja Sama Tim, Komunikasi interpersonal

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 3 uji f didapatkan Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; F hitung > F tabel maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 38.775 sedangkan F tabel memiliki nilai 2.74 ini berarti F hitung > F tabel, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi (R²)**Tabel 4 Uji Determinasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.599	.583	1.65158	1.804

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Kerja Sama Tim, Komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data pada Tabel 4 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R square (r^2) adalah 0.599 yang menunjukkan bahwa 59,9% Efektivitas Kerja dipengaruhi oleh Komunikasi interpersonal, Kerja Sama Tim, dan Perilaku Kerja sementara sisanya sebesar 40.1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Dan Perilaku Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Di Kabupaten Tolitoli.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Tolitoli. Dalam konteks organisasi, PDAM memerlukan koordinasi dan kolaborasi yang baik antara berbagai departemen dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Melalui komunikasi interpersonal yang positif dan terbuka, karyawan dapat saling memahami tugas dan tanggung jawab mereka, berbagi informasi penting, serta menyampaikan pandangan dan ide dengan lebih efisien. Dengan terciptanya lingkungan komunikasi yang baik, timbul rasa kepercayaan dan saling mendukung antara sesama karyawan dan manajemen, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Komunikasi interpersonal yang efektif juga membantu mengatasi misinterpretasi dan konflik yang mungkin timbul di lingkungan kerja, sehingga meningkatkan kolaborasi dan kerjasama dalam mencari solusi untuk tantangan yang dihadapi.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja

hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kerja Sama Tim dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja, dimana nilai thitung untuk variabel Kerja Sama Tim (X2) senilai 5,946 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,667 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga Ho ditolak yang artinya Kerja Sama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian Ha diterima. Hal ini dapat di artikan bahwa Kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja di Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Tolitoli. Dalam konteks ini, kerja sama tim menjadi kunci utama dalam mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan berbagai tugas dan proyek di perusahaan. Ketika tim bekerja secara sinergis dan saling mendukung satu sama lain, mereka dapat mengatasi

berbagai tantangan yang muncul, berbagi ide, dan pengetahuan, serta memaksimalkan potensi masing-masing anggota. Keharmonisan dalam tim juga berarti adanya komunikasi yang baik, meminimalkan terjadinya kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi dalam pengerjaan tugas. Selain itu, kerja sama tim juga dapat memperkuat rasa saling percaya dan meningkatkan kepuasan kerja anggota tim, yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dimana nilai thitung untuk variabel Perilaku Kerja (X_3) senilai 1,755 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,667 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya Perilaku Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian H_a diterima

Hal ini dapat diartikan bahwa Perilaku kerja berperan penting dalam menentukan efektivitas kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Tolitoli. Perilaku kerja mencakup tindakan, sikap, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam konteks PDAM, perilaku kerja yang positif seperti kedisiplinan, kerja sama tim, inisiatif, dan tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku kerja yang baik cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, dan mampu mengatasi tantangan dengan baik.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim Dan Perilaku Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y yaitu Efektivitas Kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y Efektivitas Kerja, dimana dalam nilai signifikansi kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa Diduga Komunikasi interpersonal, Kerja Sama Tim, dan Perilaku Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Efektivitas Kerja, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; F hitung $> F$ tabel maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 38.775 sedangkan F tabel memiliki nilai 2.74 ini berarti F hitung $> F$ tabel, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Komunikasi interpersonal, Kerja Sama Tim, dan Perilaku Kerja terhadap Efektivitas Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat, Komunikasi interpersonal, Kerja Sama Tim, Perilaku Kerja dan Efektivitas Kerja memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Efektivitas Kerja secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Efektivitas Kerja

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan variabel komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

1. Berdasarkan uji korelasi antara komunikasi interpersonal, kerja sama tim dan perilaku kerja terhadap efektivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut berdampak simultan, karena pada dasarnya dalam perusahaan dan organisasi dibutuhkan suatu interaksi yang baik dan berkelanjutan demi tercapainya tujuan bersama. Di PDAM Kabupaten Tolitoli sendiri ditemukan bahwa tiga faktor tersebut masih harus ditingkatkan lagi karena hasil uji menunjukkan korelasi dengan angka standar, Dalam hal ini, peran manajemen perlu ditingkatkan juga terlebih khusus untuk unit terkait yang mengelola interpersonal SDM. Karena jika Komunikasi Interpersonal terjalin dengan baik antar sesama karyawan, maka akan menjadikan kerjasam tim yang efektif, dan menimbulkan perilaku kerja yang lebih produktif sehingga meningkatkan peluang bagi perusahaan untuk mencapai target dengan efektif dan efisien.
2. Komunikasi interpersonal yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja. Melalui komunikasi interpersonal yang positif dan terbuka, karyawan dapat saling memahami tugas dan tanggung jawab mereka, berbagi informasi penting, serta menyampaikan pandangan dan ide dengan lebih efisien. Salah satu cara ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang supportif dan simultan, perlu juga diadakan aktivitas-aktivitas yang mendukung terciptanya komunikasi dan hubungan yang baik antar karyawan seperti Outting, Employee Gathering ataupun sekedar melakukan rekreasi bersama antar karyawan.
3. Kerja sama tim menjadi kunci utama dalam mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan berbagai tugas dan proyek di perusahaan. Keharmonisan dalam tim ditunjukkan dengan adanya komunikasi yang baik, meminimalkan terjadinya kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi dalam pengerjaan tugas. Kembali kepada komunikasi yang baik, peran manajemen PDAM Kabupaten Tolitoli juga perlu ditingkatkan dalam hal praktis seperti pemberian bimbingan interpersonal, penyelesaian masalah dan pemberian penghargaan dalam bentuk reward untuk mendorong kinerja tim yang optimal.
4. Perilaku kerja berhubungan dengan personal tiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Sesuai dengan panduan kerja PDAM, perilaku kerja yang positif seperti kedisiplinan, kerja sama tim, inisiatif, dan tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas operasional perusahaan. Dibutuhkan pelatihan-pelatihan dasar dan refreshment untuk menumbuhkan sikap positif dan membentuk perilaku kerja yang baik pada masing-masing karyawan.
5. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi Efektivitas Kerja. Hal ini dikarenakan Efektivitas Kerja selain di pengaruhi faktor-faktor seperti, komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan perilaku kerja dapat juga di pengaruhi faktor-faktor lain yang ada di dalam dunia SDM.
6. Ada baiknya untuk penelitian yang sejenis selanjutnya mengambil subjek penelitian dari fase-fase perkembangan yang lain. Hal ini penting supaya dapat diketahui adanya suatu perbedaan di setiap fase perkembangan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asir, M., Ismail, A., Syobah, S. N., Bungkes, P., & Norvadewi, N. (2022). Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2771-2779. <https://repository.uinsi.ac.id/handle/123456789/2631> .+ Diakses tanggal 22 Agustus 2023
- Asri, L. (2019). Kompasiana Beyond Blogging. Retrieved from metode anp. <https://digilib.polban.ac.id/files/disk1/261/jbptppolban-gdl-nadaoktavi-13007-3-bab2--9.pdf> Diakses tanggal 7 September
- Atmadjati, Arista. (2018). Layanan Prima dalam Praktik Saat Ini. Yogyakarta: Deepublish. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1006078> Diakses tanggal 30 Agustus
- Hasibuan Malayu. (1997). MSDM, Gunung Agung, Jakarta.Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> Diakses tanggal 1 September 2023

- Iskandar, D., & Nasabella, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Komunikasi%2C+Kerjasama+Tim+Dan+Kreativitas+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Pada+Dinas+Kehutanan+Provinsi+Sumatera+Utara&btnG=#d=gs_cit&t=1695379927794&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AFLyUx8J%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3DId Diakses tanggal 21 Agustus 2023
- Lawasi, Eva. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim. Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(3). 1-13. <http://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/349/> Diakses tanggal 1 September 2023
- Liliwiri. (2015). Dasar-dasar Komunikasi Antarbudaya. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar. <https://pustakapelajar.co.id/buku/dasar-dasar-komunikasi-antarbudaya/> Diakses tanggal 7 Mei 2023
- Manurung, H. N. (2013). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Kerjasama+Tim+terhadap+Efektivitas+Kerja+Karyawan+Pada+PT+Bank+Perkreditan+Rakyat+Solider+Pancur+Batu&btnG= Diakses tanggal 25 Agustus 2023
- Nasabella, Alfiyanti. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan. Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi. Sumatera Utara. *SKRIPSI*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15620/SKRIPSI%20LENGKAP%20ALFIYANTI%20NASABELLA%20%20-%20ACC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Priyono Marnis (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> Diakses tanggal 10 Agustus
- Qudrotin, L., & Mulyono, R. (2019). Studies of interpersonal communication in adolescents seen form the aspect of self-concept and self-disclosure. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Studies+Of+Interpersonal+Communication+In+Adolescents+Seen+Form+The+Aspect+Of+Self-Concept+And+Self-Disclosure&btnG= Diakses tanggal 17 Agustus 2023
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. <https://onesearch.id/Author/Home?author=Stephen+P.Robbins-Timothy+A.Judge> Diakses tanggal 17 Agustus 2023
- Rusiadi et all. (2017). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*, Cetakan Kelima, Medan: USU Press
- Steer dan Porter. (2014). Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press, New York. <http://www.sciepub.com/reference/63515> Diakses tanggal 31 Agustus 2023
- Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(06). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6228/5118> Diakses tanggal 1 September 2023
- Sugiyono A (2018) Buku Ajar Perencanaan Tata Letak Fasilitas (PTLF). *TK FKIP Unsyiah Darussalam Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-rainy).