



## Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo

Abdur Rosyid<sup>1</sup>, Tumini<sup>2\*</sup>, Mutinda Teguh Widayanto<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email: [tumini@upm.ac.id](mailto:tumini@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PERUMDA air minum bayuangga kota Probolinggo. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian semua karyawan PERUMDA air minum bayuangga kota probolinggo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini yaitu 80 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan diolah dengan metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R-Square) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kerjasama tim, komunikasi, Kompetensi, kinerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of teamwork, communication and competence partially and simultaneously on the performance of PERUMDA drinking water bayuangga Probolinggo city employees. This research method is quantitative with a causal associative approach. The research population is all employees of PERUMDA drinking water bayuangga Probolinggo City. The sampling technique uses saturated sampling. The sample in this research is 80 respondents. Source of data used in this research comes from primary data and secondary data. Data was collected using a questionnaire and processed using data analysis methods in the form of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination (R-Square) and hypothesis testing. The results of the study show that teamwork partially has a significant effect on employee performance. And communication partially has a significant effect on employee performance and competence partially has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** teamwork, communication, competency, performance.





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah terutama di Indonesia.

Kerjasama tim adalah sekelompok pegawai yang melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan kepada mereka, pelaksanaan tersebut mengedepankan kebersamaan, saling mempercayai dan mendukung (Sinambela, 2016) *Teamwork* menjadi sebuah kebutuhan dalam memujudkan keberhasilan bekerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang bergabung dalam *teamwork*. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan menimbulkan ide-ide cemerlang dan bisa kinerja karyawan akan menurun.

Perusahaan sebagai organisasi harus mampu menjalankan aktivitasnya dengan efisien. Komunikasi merupakan bagian yang penting Dalam kehidupan kerja. komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran (Afandi, 2018). Komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian.

Kompetensi juga bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*Skill*), pengetahuan serta atribut personal lainnya yang mampu membedakan seorang yang berfrom dan tidak perform. Artinya, inti dari kompetensi adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi ini harus senantiasa melekat dalam diri seorang karyawan. Dengan adanya kerjasama tim, komunikasi dan kompetensi yang baik dari setiap para karyawan dalam mereka bekerja maka akan menimbulkan kinerja yang efektif dan efisien sehingga perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya.

### Rumusan Masalah

Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA air minum bayuangga kota probolinggo ? Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA air minum bayuangga kota probolinggo ? Apakah kompetensi



berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA air minum bayuangga kota probolinggo ?

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Kerjasama Tiim**

Kerjasama tim merupakan sekelompok pegawai yang melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan kepada mereka, pelaksanaan tersebut mengedepankan kebersamaan, saling mempercayai dan mendukung. Dengan kinerja kelompok yang baik akan mengoptimalkan kinerja kelompok dan memberikan kepuasan kepada atasan (Sinambela, 2016). Adapun Indikator dalam Kerja sama tim yaitu 1.kerjasama 2.kepercayaan 3. Kekompakan (Ibrahim et al., 2021)

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang biasa, baik dengan simbol, sinyal maupun perilaku atau tindakan (Siregar, 2021). komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Afandi, 2018). Adapun indikator-indikator komunikasi diantaranya yaitu: 1. Bijaksana 2. Kesopanan 3. Kata yang tepat 4. Bahasa yang sopan dan halus (Afandi, 2018).

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi, 2019). Kompetensi adalah sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh profesional dalam suatu bidang tertentu (Yoyo et al., 2018). Adapun indikator – indikator kompetensi diantaranya 1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap (Edison, 2018).

### **Kinerja karyawan**

Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja (Indrasari, 2017). Adapun indikator-indikator kinerja yaitu :1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4.



Efektivitas biaya 5. Kebutuhan pengawasan 6. Hubungan antar perseorangan (Adhari, 2021).

### Penelitian Terdahulu

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan warung mina cabang renon membuktikan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Tailan et al., 2021). Pengaruh komunikasi, kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan membuktikan komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Fitriano et al., 2020). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo membuktikan bahwa komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Habibie et al., 2017).

### Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo.

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo

H3 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA AIR MINUM BAYUANGGA Kota Probolinggo sebanyak 80 orang. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono, 2016). Sampel yang digunakan oleh peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 orang karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terdiri data primer dan sekunder Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, Wawancara dan observasi. Analisis data yang diperlukan pada percobaan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, koefisien determinasi ( $r^2$ ), pengujian hipotesis (uji parsial).



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validasi

Tabel 1 Hasil Uji Validasi

Pertanyaan	X1 $r_{hitung}$	X2 $r_{hitung}$	X3 $r_{hitung}$	Y $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1	0,709	0,816	0,845	0,549	0,219	Valid
2	0,872	0,841	0,878	0,334	0,219	Valid
3	0,725	0,805	0,854	0,752	0,219	Valid
4		0,801		0,679	0,219	Valid
5				0,663	0,219	Valid
6				0,475	0,219	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Hasil uji perhitungan uji validasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,219. Dapat disimpulkan seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

##### Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	3	0,774 > 0,60	Reliabel
X2	4	0,782 > 0,60	Reliabel
X3	3	0,777 > 0,60	Reliabel
Y	6	0,740 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas masing-masing variabel mempunyai nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kusioner dalam penelitian sudah reliable.

##### Uji normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2- tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,084	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel one sampel Kolmogorov Smirnov diatas menunjukkan bahwa nilai signifikasi sebesar 0,84<sup>c</sup> yang berarti lebih besar dari 0,05 atau 0,84<sup>c</sup> > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dapat berdistribusi normal



### Uji multikolonieritas

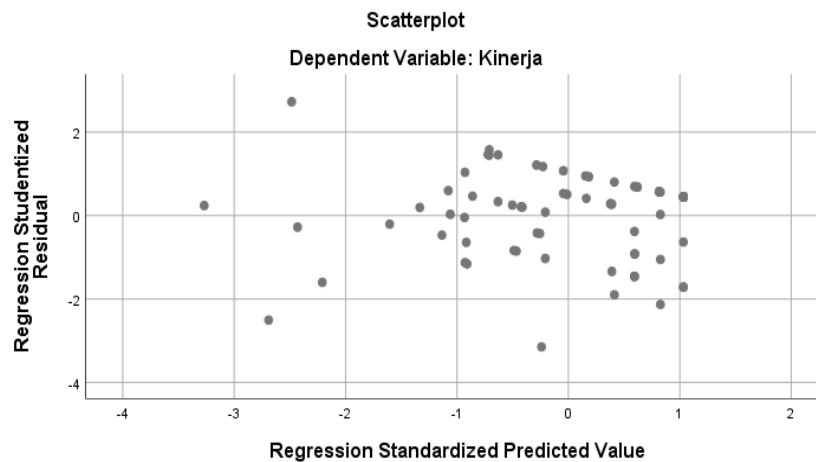
Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kerjasama tim (X1)	1,006	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	1,015	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompetensi (X3)	1,009	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel *coeffients* menunjukkan bahwa VIF variabel kerjasama tim =1.006, < 10. VIF variabel komunikasi= 1.015 < 10 dan VIF variabel kompetensi = 1.009 < 10. disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

### Uji heteroskedasita



Gambar 1 : Hasil Uji heteroskesidastisidas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan gambar di atas hasil uji heteroskedastisitas *Scatterplot* menunjukkan titik-titik data menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Dan penyebaran titik data tidak membentuk gelombang Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi linier berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
Kerjasama tim (X1)	0,220	Hubungan Positif
Komunikasi (X2)	0,232	Hubungan Positif
Kompetensi (X3)	0,468	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS 2023



$$Y = 14,216 + 0,220 X_1 + 0,232 X_2 + 0,468 X_3 + 2,966 + e$$

Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 14,216, koefisien variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) komunikasi ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 14,216. Koefisien regresi  $b_1$  (kerjasama tim) sebesar 0,220 hal ini menunjukkan jika ada penambahan satuan-satuan kerjasama tim maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,220. Artinya jika kerjasama tim meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi  $b_2$  (komunikasi) = sebesar 0,232 hal ini menunjukkan jika ada penambahan satuan-satuan komunikasi maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,232. Artinya jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi  $b_3$  (kompetensi) = sebesar 0,468 hal ini menunjukkan jika ada penambahan satuan-satuan kompetensi maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,468. Artinya jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Kofisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,221	22,1% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,221 atau 22,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kerjasama tim, komunikasi dan kompetensi sebesar 22,1% sedangkan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji t

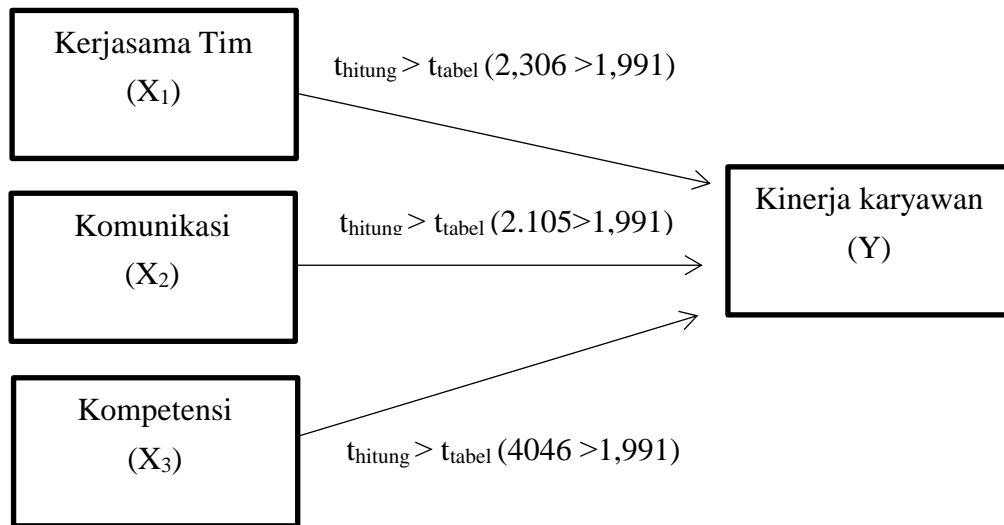
Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kerjasama tim ( $X_1$ )	0,024	< 0,05	Berpengaruh
Komunikasi ( $X_2$ )	0,039	< 0,05	Berpengaruh
Kompetensi ( $X_3$ )	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji t untuk variabel kerjasama tim ( $X_1$ ),  $t_{hitung} = 2,306 > t_{tabel} = 1,991$  dan tingkat signifikan  $0,024 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel komunikasi ( $X_2$ )  $t_{hitung} = 2,105 > t_{tabel} = 1,991$  dan tingkat signifikan  $0,039 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel kompetensi ( $X_3$ )  $t_{hitung} = 4,046 > t_{tabel} = 1,991$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.



## Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

### Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga kota probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu kerjasama tim. Komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga kota probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan semakin baik kerjasama tim yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penerapan kerjasama tim menjadi hal penting dan sangat di perlukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tailan et al., 2021) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini sejalan dengan peneliti (Habibie et al., 2017) pengaruh komunikasi kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo given sidoarjo.

### Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian variabel komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga kota probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu kerjasama tim. Komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga kota probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan semakin baik komunikasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penerapan komunikasi yang baik menjadi hal penting dan sangat di perlukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tailan et al., 2021)





pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Demikian juga peneliti ini sejalan oleh (Fitriano et al., 2020) pengaruh komunikasi, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama mitra perwita medan. Dan penelitian ini sejalan dengan peneliti (Habibie et al., 2017) pengaruh komunikasi kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo given sidoarjo. Dan sejalan dengan peneliti (Mahestri et al., 2022) pengaruh kompetensi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar.

### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian variabel kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga kota Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu kerjasama tim, komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga kota Probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriano et al., 2020) Pengaruh komunikasi, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Demikian juga penelitian ini sejalan dengan (Husniawati et al., 2023) pengaruh pengalaman kerja, kerjasama dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Bagga Kabupaten Majene dan sejalan dengan peneliti (Mahestri et al., 2022) pengaruh kompetensi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar.

## **5. KESIMPULAN**

Kerjasama tim berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA air minum Bayuangga kota Probolinggo, komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA air minum Bayuangga kota Probolinggo, kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA air minum Bayuangga kota Probolinggo. Disarankan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang serupa dengan yang diteliti yaitu kerjasama tim, komunikasi dan kompetensi terhadap objek penelitian yang berbeda. Atau berusaha mencari variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja selain variabel penelitian ini. Serta memperluas sampel penelitian dan melakukan pengujian yang lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, L. Z. (2021). *Kinerja Karyawan*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Fitriano, A., Beby, S., Tjokro, J., & Logika, W. (2020). Pengaruh Komunikasi Kompetensi dan stress Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suriatma Mitra Perwita Medan. *Jurnal Manajemen*, 6, 27–34.
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . GEO GIVEN SIDOARJO. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 39–50.
- Husniawati, Maryadi, & Asri. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, kerja sama dan kompetensi terhadap kinerja pengawai kantor kecamatan banggae kabupaten majene. *Jurnal Pusaran Manajemen*, 2(1), 11–22.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N., & Indraprasta. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di pt lion superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indonesia Pustaka.
- Mahestri, I. A. G., Suartina, I. W., & Sunny, M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi , Komunikasi , dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 170–177.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, R. (2021). *KOMUNIKASI ORGANISASI*. WIDINA BHAKTI PERSADA.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian*. Alfabeta.
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Values*, 2, 343–352.
- Yoyo, S., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. ANDI.