



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 11623-11633

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kerjasama Tim, Etos Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

Necia Mita Novalina Pasaribu¹, Sondang Nibulan Marbun², Toman Panggabean³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

neciapasaribu829@gmail.com¹, sondangnibulanmarbun@gmail.com², tomanpanggabean2205@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, etos kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga diperoleh sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, serta dokumentasi untuk mendukung kelengkapan data penelitian. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kerjasama tim, maka kinerja karyawan akan meningkat. Etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa sikap kerja yang tinggi mampu meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Secara simultan, kerjasama tim, etos kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 73,7%, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Etos Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi, karena karyawan bertindak sebagai aktor utama dalam menjalankan kegiatan operasional harian, yang secara langsung memengaruhi kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Dengan demikian, pencapaian organisasi sangat bergantung pada kualitas serta performa karyawannya. Oleh karena itu, manajemen SDM memegang peran strategis untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi syarat formal seperti pendidikan dan keterampilan, melainkan juga mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan cara yang efektif, efisien, dan menghasilkan output yang optimal.

Perusahaan yang menangani SDM secara tepat dan bijaksana akan menciptakan lingkungan kerja yang penuh efisiensi serta efektivitas. Di samping itu, pelaksanaan visi dan misi perusahaan dapat berjalan tanpa hambatan, sehingga aspirasi serta target perusahaan dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan. Kondisi ini terwujud ketika SDM memperoleh dukungan penuh dari perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat melalui mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tolak ukur seberapa jauh individu dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan efisien, serta memberikan kontribusi pada realisasi rencana kerja perusahaan. Kinerja yang unggul menunjukkan kesuksesan organisasi dalam merealisasikan visi, misi, dan sasaran yang telah dirumuskan. Salah satu metode utama untuk meningkatkan kinerja adalah dengan kolaborasi tim. Kolaborasi tim menunjukkan kapasitas sekelompok orang untuk bekerja sama secara harmonis demi mencapai target bersama. Kolaborasi ini

meliputi pertukaran ide, dialog, penyesuaian, dan kepercayaan timbal balik di antara anggota, sehingga output kerja lebih maksimal ketimbang usaha pribadi. Kolaborasi tim yang sukses ditunjukkan oleh elemen-elemen krusial seperti jumlah anggota tim yang seimbang, personal dengan keterampilan yang saling mendukung, kesepakatan visi, distribusi tugas yang transparan, serta penilaian rutin. Melalui tim yang kuat dan fokus, efisiensi naik, semangat kerja tetap tinggi, dan pencapaian organisasi lebih mudah diraih.

Kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan Kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri. Oleh karena itu, penting bagi Perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung Kerjasama tim. Kerjasama yang baik sangat dibutuhkan agar pekerjaan menjadi lebih ringan dan mendapat hasil yang baik. Karena Kerjasama tim dapat membantu karyawan untuk saling membantu dan berbagi pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien. Kerjasama tim sudah menjadi kebutuhan untuk meningkatkan kinerja. Ketika orang-orang bekerja sama dalam tim, mereka menciptakan daya dorong yang penuh energi dan sinergisitas. Ide-ide cemerlang jarang muncul tanpa kerjasama yang solid. Kerja sama pada dasarnya adalah penggabungan kekuatan dari beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Berbagai ide dapat disatukan dan mengarahkan tim menuju kesuksesan melalui kerjasama yang efektif.

Etos kerja merupakan sikap, semangat, serta nilai-nilai yang melekat pada individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab, disiplin, dan komitmen tinggi. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, etos kerja menggambarkan tingkat kesungguhan, kejujuran, dan ketekunan yang dimiliki oleh karyawan saat melaksanakan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Etos kerja yang kuat menjadi faktor penting yang memengaruhi seberapa optimal seorang karyawan dapat memberikan kontribusi di lingkungan kerjanya, karena sikap positif ini mendorong mereka untuk bekerja secara konsisten, mengatasi rintangan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Etos kerja juga erat kaitannya dengan komunikasi dalam organisasi. Sikap baik yang ditunjukkan karyawan akan tercermin dalam cara mereka berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang lancar dan efektif akan memperkuat semangat kerja serta menciptakan dukungan tim yang saling menguntungkan. Sebaliknya, kurangnya etos kerja dapat menjadi penghambat komunikasi, seperti keterlambatan dalam menyampaikan laporan atau kurangnya respons terhadap instruksi, yang akhirnya dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan. Oleh sebab itu, menumbuhkan etos kerja yang kuat serta memastikan komunikasi yang terbuka dan jelas menjadi kunci utama untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis.

Faktor terakhir yang diperkirakan mempengaruhi kinerja adalah Komunikasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang, Komunikasi dalam konteks kinerja karyawan merujuk pada proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide, nilai, serta perintah antara individu atau kelompok dalam organisasi yang memiliki pengaruh langsung terhadap hasil kerja karyawan. Komunikasi ini mencakup berbagai aspek mulai dari instruksi kerja, penjelasan tugas, umpan balik, hingga motivasi dan dukungan emosional yang semuanya berperan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan komunikasi yang efektif, karyawan dapat memahami dengan jelas apa yang diharapkan, bagaimana cara melakukannya, serta apa tujuan yang harus dicapai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih terarah dan efisien.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider cabang Pematangsiantar?
2. Apakah Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider cabang Pematangsiantar?
3. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider cabang Pematangsiantar?
4. Apakah Kerjasama tim, Etos Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider cabang Pematangsiantar?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah untuk menunjukkan hasil dari keseluruhan proses penelitian. Adapun tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada

- PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider cabang Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider cabang Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider cabang Pematangsiantar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim, Etos Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider cabang Pematangsiantar.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penulis, Penelitian ini mampu memberikan pengalaman berharga dalam menerapkan ilmu manajemen, menambah wawasan berpikir dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh Kerjasama Tim, Etos Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan institusi berupa saran mengenai pengaruh Kerjasama Tim, Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagi penulis selanjutnya, sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang dan dengan menerapkan metode penelitian yang berbeda.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sinambela (2021:9) mengatakan, “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai asset utama, melalui penerapan fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.”

Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan Perusahaan, pegawai, dan Masyarakat.

Kerjasama Tim

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Susanti, dkk (2021:226) “Kerjasama tim adalah system perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu”

Menurut Eva dan Bonge (2017:51) menyatakan bahwa “Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kerjasama tim dapat membangun kekompakan sehingga penyelesaian tugas lebih efektif dan efisien”.

Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan Kerjasama produktif yang dibangun dua orang atau lebih untuk mewujudkan visi dan misi suatu Perusahaan, sehingga pada kerjasama tim ini terdapat beberapa indikator-indikator yang bisa digunakan. Menurut Sibarani (2021:184) menetapkan indikator Kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama
Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dilakukan bekerjasama jika Upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar Tingkat kerjasamanya.
2. Kepercayaan
Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya. Para anggota menyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.
3. Kekompakan
Kekompakan adalah Tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja

Menurut Paramarta, dkk (2021:75) "Etos Kerja merupakan pandangan hidup, nilai-nilai, dan tindakan yang dijunjung tinggi oleh suatu kelompok orang dalam bekerja. Etos kerja ini dibentuk oleh berbagai faktor, seperti budaya, agama, pendidikan, dan pengalaman kerja."

Menurut Rayahu (2017:5) "Etos Kerja adalah karakter atau perilaku kerja yang khas dari suatu komunitas atau organisasi. Meliputi motivasi yang menggerakkan individu, sifat inti, semangat dasar, dasar pemikiran, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, cita-cita, keyakinan, prinsip."

Indikator Etos Kerja

Menurut Mundiri & Jailani (2019:34), etos kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Sikap terhadap Pekerjaan:
 - a. Ketekunan: Kesiapan untuk bekerja keras dan menyelesaikan tugas dengan tekun.
 - a. Kedisiplinan: Kemampuan untuk mengikuti aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja.
 - b. Kejujuran: Kejujuran dalam bekerja dan dalam menyampaikan informasi.
 - Ketelitian: Kemampuan untuk bekerja dengan teliti dan cermat.
 - c. Tanggung jawab: Kesiapan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan
2. Motivasi kerja
 - a. Semangat kerja: Memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dan mencapai tujuan
 - b. Inisiatif: Kemampuan untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah.
 - c. Kreativitas: Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif dalam bekerja
 - d. Prestasi kerja: Pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan
 - e. Dedikasi: Kesetiaan dan pengabdian terhadap pekerjaan
1. Kemampuan kerja
 - a. keterampilan teknis: Keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis
 - b. keterampilan interpersonal: Kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain
 - c. keterampilan pemecahan masalah: Kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan.
 - d. keterampilan belajar: Kemampuan untuk belajar dan mengembangkan diri dalam pekerjaan
 - e. keterampilan adaptasi: Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru dalam pekerjaan
2. Hasil kerja
 - a. Kualitas kerja: Tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan
 - b. Kuantitas kerja: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - c. Efisiensi kerja: Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan waktu dan sumber daya yang minimal
 - d. Efektivitas kerja: Kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan cara yang efektif
 - e. Kontribusi kerja: Kontribusi yang diberikan terhadap organisasi atau Perusahaan.

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Menurut Hamali (2018:224) "Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pemimpin kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin".

Menurut Mangkunegara (2017:145) "Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud".

Indikator Komunikasi

Menurut Sutadji (2016:10-11) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman
Kemampuan untuk memenuhi pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikasi harus saling memahami fungsinya masing-masing.
2. Kesenangan
Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam

suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel dengan adanya suasana seperti itu, maka Kesan yang menarik akan muncul.

3. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.
5. Tindakan
Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi maupun komunikator.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suryoto (2017:41) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang diberikan atasan kepada bawahannya. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja
Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.
3. Ketangguhan
Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. Sikap
Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh Tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Jenis Penelitian

Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2020:117), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam menentukan populasi penelitian, seorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam penentuan populasi yang juga berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar yang berjumlah 30 karyawan.

Sampel

“Sampel merupakan bagian dari jumlah ciri yang dimiliki oleh populasi”, Sugiyono (2017:81). Karena jumlah populasi yang sangat kecil (kurang dari 100), maka metode yang digunakan adalah sampling jenuh. “Jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian, maka sampling jenuh merupakan strategi pengambilan atau pengumpulan sampel dalam suatu populasi” Sugiyono (2017:124). Maka jumlah sampel adalah 30 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:16) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji *Glesjer*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X1, X2, X3 dengan variabel terikat yang disebut Y.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji-t)

Menurut Ghozali (2018:99) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistic t dengan titik kritis menurut tabel.

Uji Simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel independent. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independent.

Analisis koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

3. Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

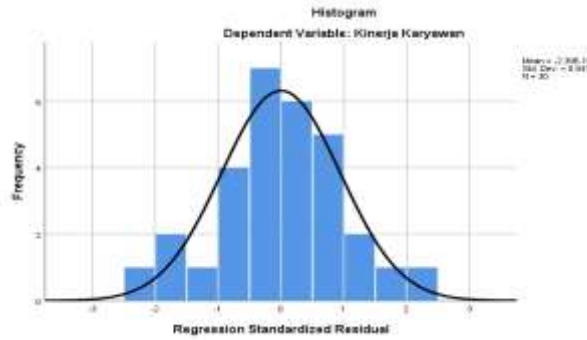
Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77508445
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.050
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.1 hasil penelitian nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

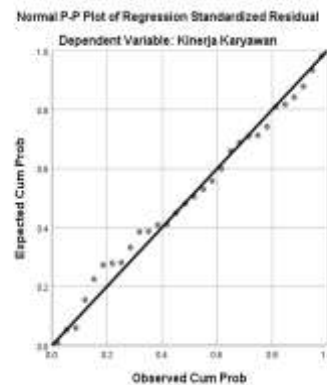
Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil Gambar 3.1 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.716	3.166		
	Kerjasama Tim	.344	.120	.785	1.274
	Etos Kerja	.252	.059	.917	1.091
	Komunikasi	.304	.067	.822	1.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF variabel kerjasama tim sebesar 1,274, etos kerja sebesar 1,091, dan komunikasi sebesar 1,216, seluruh nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.030	1.921		.536	.596
	Kerjasama Tim	.101	.073	.293	1.395	.175
	Etos Kerja	-.031	.036	-.170	-.873	.391
	Komunikasi	-.048	.041	-.242	-1.183	.248

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, nilai sig. kerjasama tim sebesar 0,175, etos kerja sebesar 0,391, dan komunikasi sebesar sebesar 0,248, seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.716	3.166		1.174	.251
	Kerjasama Tim	.344	.120	.308	2.868	.008
	Etos Kerja	.252	.059	.422	4.239	.000
	Komunikasi	.304	.067	.474	4.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Output diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 3,716 + 0,344 X_1 + 0,252 X_2 + 0,304 X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 3,716 menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim, etos kerja, dan komunikasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 3,716 satuan.
2. Koefisien regresi kerjasama tim (X_1) sebesar 0,344, artinya jika kerjasama tim meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,344 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi etos kerja (X_2) sebesar 0,252, artinya jika etos kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,252 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi komunikasi (X_3) sebesar 0,304, artinya jika komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus:

$$t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2} ; n-k-1 \right)$$

$$t_{tabel} = \left(\frac{0,05}{2} ; 30-4-1 \right)$$

t tabel = (0,025,25), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,059

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.716	3.166		1.174	.251
	Kerjasama Tim	.344	.120	.308	2.868	.008
	Etos Kerja	.252	.059	.422	4.239	.000
	Komunikasi	.304	.067	.474	4.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim
 Diperoleh nilai t hitung variabel Kerjasama Tim sebesar 2,868 > t tabel 2,059 dan nilai sig 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematngsiantar. (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

2. Etos Kerja
 Diperoleh nilai t hitung variabel Etos Kerja sebesar 4,239 > t tabel 2,059 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. (Ho ditolak dan H1 diterima).
3. Komunikasi
 Diperoleh nilai t hitung variabel Komunikasi sebesar 4,511 > t tabel 2,059 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. (Ho ditolak dan H1 diterima).

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini dilakukan uji dua sisi. Untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan Rumus:

$$F = (df1 ; df2)$$

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 30 - 4 = 26$$

F tabel = 3;26, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,98

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.445	3	18.815	28.079	.000 ^b
	Residual	17.422	26	.670		
	Total	73.867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etos Kerja, Kerjasama Tim						

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 3.6 diperoleh nilai F hitung sebesar 28,079 > F tabel 2,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, etos kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar, (Ho ditolak dan H4 diterima).

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 3.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.737	.819
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etos Kerja, Kerjasama Tim				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0.737 atau 73,7% % pengaruh kerjasama tim, etos kerja, dan komunikasi terhadap Kinerja Kayawan, sedangkan 26,3% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki nilai t hitung sebesar 2,868 > t tabel 2,059 serta nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama yang terjalin antar karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Kerjasama tim yang baik memungkinkan karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, berbagi informasi, serta mengoordinasikan tugas secara efektif. Kondisi tersebut dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan meminimalkan kesalahan, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal. Selain itu, adanya komunikasi dan koordinasi yang baik dalam tim juga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia

yang menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pekerjaan dalam organisasi umumnya tidak dapat diselesaikan secara individual, melainkan membutuhkan koordinasi dan sinergi antar anggota tim. Dengan demikian, peningkatan kerjasama tim perlu terus didorong oleh perusahaan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,239 > t$ tabel $2,059$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Etos kerja mencerminkan sikap, semangat, tanggung jawab, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, teliti, dan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, etos kerja yang baik juga mendorong karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan menjaga kualitas hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena etos kerja yang tinggi akan menumbuhkan motivasi, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong peningkatan etos kerja melalui pembinaan, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar $4,511 > t$ tabel $2,059$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memudahkan penyampaian informasi, instruksi kerja, maupun umpan balik antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Kejelasan informasi yang diterima karyawan akan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan membantu pekerjaan diselesaikan secara lebih cepat dan tepat. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepercayaan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui komunikasi yang baik koordinasi kerja dapat berjalan efektif, konflik dapat diminimalkan, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas komunikasi di lingkungan kerja.

Pengaruh Kerjasama Tim, Etos Kerja, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $28,079 > F$ tabel $2,98$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kerjasama tim, etos kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik memungkinkan karyawan saling mendukung dan berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Etos kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Sementara itu, komunikasi yang efektif membantu memperlancar penyampaian informasi, instruksi kerja, serta umpan balik, sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan dan pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan. Sinergi antara kerjasama tim, etos kerja, dan komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel Kerjasama Tim sebesar $2,868 > t$ tabel $2,059$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel Etos Kerja sebesar

4,239 > t tabel 2,059 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel Komunikasi sebesar 4,511 > t tabel 2,059 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar 28,079 > F tabel 2,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kerjasama Tim, Etos Kerja, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,737 atau 73,7%, yang berarti Kerjasama Tim, Etos Kerja, dan Komunikasi mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 73,7%, sedangkan 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kerjasama tim dengan memperkuat koordinasi kerja, membangun budaya saling membantu, serta mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan kekompakan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif. Perusahaan perlu terus mendorong peningkatan etos kerja karyawan melalui pembinaan, motivasi kerja, pemberian penghargaan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan kondusif sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan, sehingga penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta penyelesaian masalah dapat berjalan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

1. Adhari. (2020). *Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Eva, A., & Bonge, R. (2017). *Manajemen Kinerja Tim Efektif di Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
3. Fadil, S. (2018). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Scopindo Media.
4. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Hamali, A. (2018). *Pemahaman Komunikasi dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
7. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
9. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
10. Masyithah, A., dkk. (2018). *Teamwork dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
11. Mundiri, A., & Jailani. (2019). *Etos Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Malang: UIN Press.
12. Nur'Aini, F. (2020). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
13. Paramarta, A., dkk. (2021). *Etos Kerja dan Produktivitas Pegawai*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
14. Panggiki, A., dkk. (2017). *Perilaku Organisasi dan Kerjasama Tim dalam Dunia Kerja*. Makassar: Pustaka Timur Press.
15. Poernomo, S. (2017). *Kinerja Tim dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
16. Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
17. Rahayu, S. (2017). *Etos Kerja dan Profesionalisme Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
18. Rusyan, T. (2019). *Fungsi dan Peranan Etos Kerja dalam Organisasi Modern*. Bandung: CV Pustaka Setia.
19. Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
20. Sibarani, S. (2021). *Teamwork dalam Organisasi dan Indikator Kinerja Tim*. Medan: CV Bintang Sejahtera.
21. Sihite, J., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
22. Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Efektif dan Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara.
23. Sitompul, M., dkk. (2021). *Etos Kerja dan Kinerja Pegawai*. Medan: UNIMED Press.
24. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
25. Supramito, B. (2022). *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
26. Supomo, & Nurhayati. (2018). *Komunikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
27. Susanti, E., dkk. (2021). *Teamwork dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Media Nusa Creative.
28. Sutadji, S. (2016). *Komunikasi Efektif di Lingkungan Organisasi*. Malang: UB Press.
29. Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
30. Suryoto. (2017). *Kinerja Karyawan dan Penilaiannya*. Yogyakarta: Deepublish.
31. Arnawa, P. & Heryanda, K. 2021. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Padma*.
32. Jihany, I. P. & Syarifuddin. 2025. *Pengaruh Kerjasama Tim dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkereditan Rakyat Gunung Cilacap*.
33. Kusumadewi, N. 2022. *Pengaruh Teamwork dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda BPR Majalengka*.
34. Semarabawa, G. U. O. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Naga Batubulan Gianyar*.
35. Utami, N. M. S. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja*.