

PENGARUH PRODUKTIVITAS, KOMUNIKASI INTERNAL, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SENTRA OTO MAJU (DEALER MAZDA SULTAN AGUNG BEKASI)

Nadiah Sekar Anum¹, Bayu Seno Pitoyo^{2*}, Milda Handayani³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email ; nadahsekaranam@gmail.com¹, bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id^{2*},
milda.handayani@ubharajaya.ac.id³,

*corresponden author: bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci: Produktivitas, Komunikasi Internal, *Employee Engagement*, *Teamwork*, dan Kinerja Karyawan

Received : 3, Aug
Revised : 10, Aug
Accepted: 30, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 98 karyawan dijadikan sebagai sampel. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju. Dengan demikian, peningkatan produktivitas menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* perlu terus ditingkatkan agar memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

PT. Sentra Oto Maju merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan kendaraan bermotor sebagai dealer resmi Mazda Sultan Agung Bekasi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa otomotif, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Karyawan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, mendukung proses operasional, serta mencapai target penjualan dan layanan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri otomotif yang semakin kompetitif.

Faktor pertama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah produktivitas. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi

yang diperoleh dari pihak *Human Resources Development* (HRD) PT. Sentra Oto Maju, secara umum kinerja karyawan telah berjalan dengan baik, namun pada kondisi tertentu masih terdapat target kerja yang belum tercapai secara maksimal. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh perbedaan kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan, tingginya beban kerja pada beberapa divisi, serta perlunya penyesuaian yang cepat terhadap perubahan target perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas masih menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Faktor berikutnya adalah komunikasi internal. Komunikasi yang efektif diperlukan agar koordinasi antarbagian berjalan dengan baik sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai tujuan perusahaan. Berdasarkan kondisi yang ditemukan di PT. Sentra Oto Maju, masih terdapat koordinasi antarbagian yang belum optimal, terutama pada divisi yang memiliki aktivitas operasional tinggi dan berhubungan langsung dengan pelanggan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal masih perlu ditingkatkan agar proses pertukaran informasi menjadi lebih efektif serta mampu mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Selain produktivitas dan komunikasi internal, *employee engagement* juga menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. *Employee engagement* mencerminkan keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Berdasarkan hasil observasi, beberapa divisi memiliki beban kerja yang cukup tinggi sehingga perusahaan perlu terus melakukan pendampingan, evaluasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Tingkat keterlibatan yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor terakhir yang menjadi perhatian adalah *teamwork*. Kerja sama tim sangat diperlukan karena aktivitas operasional PT. Sentra Oto Maju melibatkan berbagai divisi yang saling berkoordinasi, mulai dari penjualan, layanan purna jual, hingga administrasi. Berdasarkan hasil observasi awal dan identifikasi permasalahan di PT. Sentra Oto Maju, perusahaan terus mendorong terciptanya koordinasi dan kerja sama yang lebih baik antarpegawai agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* merupakan faktor penting yang perlu terus ditingkatkan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Permasalahan tersebut juga tercermin dari data penjualan Mazda tahun 2024 yang menunjukkan kondisi penjualan berfluktuasi dengan kecenderungan menurun pada beberapa periode. Total penjualan selama tahun 2024 tercatat sebanyak 158 unit, dengan penjualan tertinggi terjadi pada bulan Agustus sebanyak 29 unit dan terendah pada bulan Juni sebanyak 5 unit. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan baik dari faktor internal maupun eksternal sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Bayu Seno Pitoyo et al. (2023), kinerja merupakan konsep yang berasal dari berbagai disiplin ilmu sehingga pengukurannya perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan sistem penilaian yang digunakan. Selanjutnya, Prasetya (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Hasibuan (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, Pranata et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau penampilan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Ibrahim et al. (2021), terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: (1) Kualitas kerja, yaitu tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan; (2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu; (3) Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; (4) Efektivitas, yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal; dan (5) Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa bergantung pada bantuan orang lain.

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Menurut Andriyany (2021), produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan serta menghasilkan output berdasarkan sumber daya yang digunakan. Sementara itu, Mbate'e (2020) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mendorong seseorang untuk selalu melakukan perbaikan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan sebelumnya melalui cara berpikir yang dinamis, kreatif, dan terbuka. Selanjutnya, Laksmiari (2019) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan barang maupun jasa secara optimal. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan dan sikap kerja seseorang dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas serta terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.

Menurut Sisca et al. (2020), produktivitas diukur melalui tujuh indikator, yaitu (1) kemampuan memotivasi diri, yang menunjukkan dorongan internal karyawan untuk bekerja secara optimal; (2) membangun rasa percaya diri, yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan; (3) bertanggung jawab dalam pekerjaan, yang mencerminkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas; (4) menyenangkan pekerjaan, yang

menggambarkan semangat dan rasa nyaman dalam bekerja; (5) mampu mengatasi permasalahan, yaitu kemampuan menemukan solusi atas hambatan yang dihadapi; (6) memberikan kontribusi yang positif, yaitu kesediaan memberikan manfaat bagi organisasi melalui sikap dan hasil kerja; (7) serta memiliki potensi dalam pekerjaan, yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengembangkan kompetensi dan mencapai target kerja secara optimal.

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, ide, maupun gagasan yang terjadi di dalam organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Menurut Kurniasih (2021), komunikasi internal merupakan pertukaran informasi antara pimpinan dan karyawan yang berlangsung secara vertikal maupun horizontal sehingga organisasi dapat berjalan sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan. Suwanto et al. (2021) menjelaskan bahwa komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di lingkungan organisasi, baik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, maupun antarpimpinan. Sementara itu, Nurrachmah (2021) menyatakan bahwa komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, sikap, dan perasaan dari seseorang kepada orang lain atau kelompok dengan tujuan memengaruhi perilaku dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang dilakukan secara terstruktur di dalam organisasi guna menciptakan koordinasi, kelancaran pekerjaan, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Munthe dan Tiorida (2017), komunikasi internal terdiri atas dua indikator, yaitu: (1) Komunikasi vertikal merupakan penyampaian informasi antara atasan dan bawahan yang berlangsung secara dua arah, baik dalam bentuk instruksi, arahan, laporan, maupun umpan balik; (2) komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjadi antarpegawai atau sesama rekan kerja dalam satu tingkat jabatan untuk memperlancar koordinasi, pertukaran informasi, dan penyelesaian pekerjaan secara bersama-sama.

Employee engagement merupakan tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi tempatnya bekerja. Menurut Ardi et al. (2017), *employee engagement* merupakan perilaku positif yang ditunjukkan karyawan melalui hubungan yang kuat dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mampu menjalankan tanggung jawab secara optimal. Santosa (2012) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi ketika karyawan menunjukkan ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaan, terlibat secara penuh, serta memiliki semangat dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sementara itu, Rizaldi (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan kehadiran karyawan secara penuh dalam pekerjaannya karena merasa memiliki makna, rasa aman, dan kesiapan untuk menjalankan peran dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan yang mendorong semangat, dedikasi, serta kontribusi maksimal bagi organisasi.

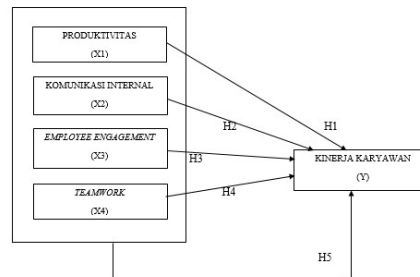
Menurut Natalia dan Rosiana (2017), *employee engagement* diukur melalui tiga indikator, yaitu; (1) Vigor menggambarkan semangat, energi, dan ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan; (2) Dedication menunjukkan tingkat keterlibatan, antusiasme, rasa bangga, dan komitmen terhadap

pekerjaan; (3) *absorption* mencerminkan kondisi ketika karyawan merasa fokus, menikmati pekerjaan, dan sulit melepaskan diri dari aktivitas kerja karena memiliki keterlibatan yang tinggi.

Teamwork merupakan kerja sama antarindividu yang memiliki kemampuan berbeda untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Anggraeni dan Saragih (2019), *teamwork* adalah sekelompok orang yang bekerja sama dengan memanfaatkan kemampuan masing-masing untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Lestari dan Wahyuni (2020) menjelaskan bahwa *teamwork* merupakan cara bekerja bersama dalam kelompok dengan pembagian tugas, komunikasi yang intensif, serta tujuan yang disepakati bersama. Sementara itu, Maini dan Tanno (2021) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan bentuk kerja sama yang dikelola secara terarah, di mana setiap anggota saling bergantung dan bekerja sama di bawah arahan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* merupakan bentuk kerja sama antaranggota tim yang saling berkoordinasi, berkomunikasi, dan mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Murtaja (2024), *teamwork* diukur melalui tiga indikator, yaitu; (1) Kerja sama menunjukkan kemampuan anggota tim untuk saling membantu dan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas bersama; (2) Kepercayaan mencerminkan keyakinan setiap anggota terhadap kemampuan, integritas, dan tanggung jawab rekan kerja sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis; (3) Kekompakan menggambarkan keselarasan dan persatuan antaranggota tim dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H1: Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2019). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut: 1) Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2) Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3) *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 4) *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 5) Produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju (Dealer Mazda Sultan Agung Bekasi). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sentra Oto Maju yang berjumlah 98 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sampel jenuh), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri atas produktivitas (X_1), komunikasi internal (X_2), *employee engagement* (X_3), dan *teamwork* (X_4), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 98 responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan berdasarkan indikator pada masing-masing variabel penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert empat poin, yaitu mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 26.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis yang terdiri atas uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju (Dealer Mazda Sultan Agung Bekasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel serta memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$. Pada penelitian ini, dengan jumlah responden yaitu 98 orang, pengujian validitas dilakukan menggunakan program SPSS melalui analisis korelasi antara skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel. Nilai r hitung pada $n = 98$ adalah sebesar 0,1986. Hasil uji validitas variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Produktivitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,366	0,1986	Valid
X1.2	0,436	0,1986	Valid
X1.3	0,414	0,1986	Valid
X1.4	0,393	0,1986	Valid
X1.5	0,368	0,1986	Valid
X1.6	0,525	0,1986	Valid
X1.7	0,600	0,1986	Valid
X1.8	0,499	0,1986	Valid
X1.9	0,503	0,1986	Valid
X1.10	0,534	0,1986	Valid
X1.11	0,290	0,1986	Valid
X1.12	0,593	0,1986	Valid
X1.13	0,319	0,1986	Valid
X1.14	0,408	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas, yaitu X1.1 sampai dengan X1.14, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1986. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X1.11 sebesar 0,290, sedangkan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X1.7 sebesar 0,600. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel produktivitas dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,656	0,1986	Valid
X2.2	0,595	0,1986	Valid
X2.3	0,631	0,1986	Valid
X2.4	0,612	0,1986	Valid
X2.5	0,686	0,1986	Valid
X2.6	0,637	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi internal, yaitu X2.1 sampai dengan X2.6, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1986. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X2.2 sebesar 0,595, sedangkan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2.5 sebesar 0,686. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi internal dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Employee Engagement

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,705	0,1986	Valid

X3.2	0,600	0,1986	Valid
X3.3	0,632	0,1986	Valid
X3.4	0,623	0,1986	Valid
X3.5	0,613	0,1986	Valid
X3.6	0,642	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3, seluruh item pernyataan pada variabel employee engagement, yaitu X3.1 sampai dengan X3.6, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1986. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X3.2 sebesar 0,600, sedangkan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X3.1 sebesar 0,705. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel employee engagement dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas *Teamwork*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X4.1	0,621	0,1986	Valid
X4.2	0,549	0,1986	Valid
X4.3	0,582	0,1986	Valid
X4.4	0,546	0,1986	Valid
X4.5	0,569	0,1986	Valid
X4.6	0,619	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, seluruh item pernyataan pada variabel teamwork, yaitu X4.1 sampai dengan X4.6, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1986. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X4.2 sebesar 0,546, sedangkan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X4.1 sebesar 0,621. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel teamwork dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,425	0,1986	Valid
Y2	0,430	0,1986	Valid
Y3	0,511	0,1986	Valid
Y4	0,418	0,1986	Valid
Y5	0,546	0,1986	Valid
Y6	0,486	0,1986	Valid
Y7	0,502	0,1986	Valid
Y8	0,457	0,1986	Valid
Y9	0,450	0,1986	Valid
Y10	0,560	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.5, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan, yaitu Y1 sampai dengan Y10, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1986. Nilai r hitung terendah terdapat pada item Y4 sebesar 0,418, sedangkan nilai r hitung tertinggi terdapat pada item Y10 sebesar 0,560. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha

dengan bantuan program SPSS. Dimana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 1.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas	0,698	Reliabel
Komunikasi Internal	0,703	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,703	Reliabel
<i>Teamwork</i>	0,606	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,625	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.6, Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Variabel komunikasi internal dan employee engagement memiliki nilai reliabilitas tertinggi, yaitu sebesar 0,703, diikuti produktivitas sebesar 0,698, sedangkan teamwork dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,606 dan 0,625. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah asumsi dalam pengujian statistik, khususnya Uji F (ANOVA). Data yang memiliki distribusi normal dianggap memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1. 7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11459687
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.065
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan table 1.7, Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,191 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 1.8 Uji Multikolonielitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.131	2.763		2.943	.004		
	Produktivitas	.437	.099	.554	4.418	.000	.360	2.780
	Komunikasi Internal	.132	.119	.107	1.111	.269	.608	1.645
	Employee Engagement	.085	.116	.068	.737	.463	.670	1.492
	Teamwork	.046	.162	.031	.285	.777	.488	2.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.8, Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Variabel produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,360; 0,608; 0,670; dan 0,488 serta nilai VIF sebesar 2,780; 1,645; 1,492; dan 2,050. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan nilai residual absolut terhadap variabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

Tabel 1.9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.019	1.708		1.767	.080		
	Produktivitas	-.053	.061	-.148	-.874	.384	.360	2.780
	Komunikasi Internal	.032	.073	.057	.438	.663	.608	1.645
	Employee Engagement	.098	.071	.171	1.374	.173	.670	1.492
	Teamwork	-.078	.100	-.113	-.775	.440	.488	2.050

a. Dependent Variable: abs_residual

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.9, Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu produktivitas sebesar 0,384, komunikasi internal sebesar 0,663, *employee engagement* sebesar 0,173, dan *teamwork* sebesar 0,440. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26, dengan hasil analisis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.10 Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.131	2.763		2.943	.004		
	Produktivitas	.437	.099	.554	4.418	.000	.360	2.780
	Komunikasi Internal	.132	.119	.107	1.111	.269	.608	1.645
	Employee Engagement	.085	.116	.068	.737	.463	.670	1.492
	Teamwork	.046	.162	.031	.285	.777	.488	2.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.10, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,131 + 0,437X_1 + 0,132X_2 + 0,085X_3 + 0,046X_4 + e$$

Berdasarkan tabel 1.10, hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi dengan nilai konstanta sebesar 8,131. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,131. Seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif, yaitu produktivitas sebesar 0,437, komunikasi internal sebesar 0,132, *employee engagement* sebesar 0,085, dan *teamwork* sebesar 0,046. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.), yaitu apabila nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 1.11 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.131	2.763		2.943	.004
	Produktivitas	.437	.099	.554	4.418	.000
	Komunikasi Internal	.132	.119	.107	1.111	.269
	Employee Engagement	.085	.116	.068	.737	.463
	Teamwork	.046	.162	.031	.285	.777

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1.11, hasil uji t (parsial), variabel produktivitas memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,437, nilai t hitung sebesar 4,418, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H₁ diterima. Sementara itu, variabel komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* masing-masing

memiliki nilai signifikansi sebesar 0,269, 0,463, dan 0,777 yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 , H_3 , dan H_4 ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.), di mana hipotesis diterima apabila nilai Sig. < 0,05 dan ditolak apabila nilai Sig. > 0,05.

Tabel 1.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.252	4	97.313	20.865	.000 ^b
	Residual	433.737	93	4.664		
	Total	822.990	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Employee Engagement, Komunikasi Internal, Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.12, hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 20,865 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin besar pula kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 1.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.450	2.160

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Employee Engagement, Komunikasi Internal, Produktivitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.13, Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,473, yang menunjukkan bahwa produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 47,3%, sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,450 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 45,0%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengeolahan data diatas, maka berikut adalah pembahasan dari beberapa masalah yang telah dirumuskan.

Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Oto Maju

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $4,418 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Koefisien regresi sebesar $0,437$ menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu, keterampilan, serta sumber daya secara efektif dan efisien, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Primasta dan Wicahyono (2024) yang menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Paresae et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Oto Maju

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $1,111 < t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi sebesar $0,269 > 0,05$, sehingga H_2 ditolak. Meskipun memiliki koefisien regresi positif sebesar $0,132$, pengaruh komunikasi internal belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi internal di PT. Sentra Oto Maju berfungsi sebagai pendukung koordinasi dan penyampaian informasi, namun kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh penerapan prosedur kerja yang telah terstandarisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kurniasih (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Waru et al. (2024) yang menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Oto Maju

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $0,737 < t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi sebesar $0,463 > 0,05$, sehingga H_3 ditolak. Meskipun memiliki koefisien regresi positif sebesar $0,085$, pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan belum signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan belum secara langsung meningkatkan hasil kerja, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dunan dan Ningrum (2025) serta Utami et al. (2024) yang menyatakan bahwa

employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan temuan Utoyo et al. (2024) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Oto Maju

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $0,285 < t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi sebesar $0,777 > 0,05$, sehingga H_4 ditolak. Meskipun memiliki koefisien regresi positif sebesar $0,046$, pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan belum signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim di PT. Sentra Oto Maju berperan dalam mendukung koordinasi dan kelancaran operasional, namun pencapaian kinerja lebih ditentukan oleh kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Farica dan Renwarin (2022) serta Nofritar dan Mahmudin (2022) yang menyatakan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Lukman et al. (2024) yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Produktif, Komunikasi Internal, *Employee Engagement*, dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Oto Maju

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar $20,865 > F$ tabel $2,47$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial hanya produktivitas yang berpengaruh signifikan, keempat variabel secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor yang saling melengkapi, yaitu kemampuan bekerja secara produktif, komunikasi yang mendukung koordinasi, keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wijaya dan Fauji (2021) yang menyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Lukman et al. (2024) yang menjelaskan bahwa kombinasi berbagai faktor organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju. Meskipun memiliki arah pengaruh positif, komunikasi internal

belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) ditolak.

3. *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap perusahaan belum memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H₃) ditolak.
4. *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H₄) ditolak.
5. Produktivitas, komunikasi internal, *employee engagement*, dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Oto Maju. Nilai R Square sebesar 0,473 menunjukkan bahwa keempat variabel mampu menjelaskan 47,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 52,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hipotesis kelima (H₅) diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sentra Oto Maju, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu, perusahaan perlu menjaga efektivitas komunikasi internal, meningkatkan *employee engagement*, dan memperkuat *teamwork* melalui koordinasi yang lebih baik, komunikasi yang terbuka, serta kegiatan *team building* agar ketiga aspek tersebut dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, maupun lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, jumlah responden yang lebih besar, atau menerapkan pendekatan *mixed methods* sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyany, D. P. (2021). Analisis konsep produktivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (studi literatur).
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Bayu Seno Pitoyo, Tri Widyastuti, Nurmala Ahmar, Apollo Daito, & Harnovinsah, H. (2023). Networking Analysis, Adoption Of Accounting Information Technology, Dynamic Capabilities On Organizational Performance With Corporate Strategi As Moderating Variables. *International Journal of Social Science*, 3(2), 163–172.

- Dunan, H., & Ningrum, B. S. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Berlian Underwear Simpur. *eCo-Fin*, 7(1), 166–177.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- Kurniasih, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638.
- Lukman, C. A., Sabuhari, R., & Soleman, M. M. (2024). Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 25(1), 28–38.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, teamwork dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110.
- Nofritar; Mahmudin, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal of Science Education and Management Business*, (Vol. 1 No. 2 (2022): Journal of Science Education and Management Business), 139–151.
- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan partisipasi sebagai variabel intervening. *Komversal*, 3(2), 102–119.
- Paresae, M., Falah, S., & Fauzi, A. (2024). Pengaruh Produktifitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi LPPM Universitas EKASAKTI*, 6(1), 132–141.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4).
- Prasetya, M. T. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung*.
- Sugiyono, P. (2019). Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.
- Utoyo, H. L., Fanggidae, R. E., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 793–803.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.

