

PENGARUH REKAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOLABORASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT BRIGHT MOBILE TELECOMMUNICATION OPPO

Syifa Amelia¹, Andi Kusuma Negara²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email : - syifa8185@gmail.com

ABSTRAK

PT. Bright Mobile Telecommunication Oppo mengalami penurunan produktivitas kerja pada tahun 2024, pada indeks target kerja *planning* dan realisasi pada 5 bulan di tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekan kerja, komunikasi dan kolaborasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian sejumlah 164 orang dengan sampel sejumlah 116 orang dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik dan alat pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *software* IBM SPSS versi 30.0. Hasil pengolahan data regresi linear berganda $Y = 8,712 + 0,131 X_1 + 0,140 X_2 + 0,526 X_3 + e$. Pengujian hipotesis variabel rekan kerja nilai t hitung $>$ t tabel ($2,157 > 1,981$), variabel komunikasi nilai t hitung $>$ t tabel ($2,327 > 1,981$), variabel kolaborasi nilai t hitung $>$ t tabel ($9,509 > 1,981$). Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel pada taraf signifikansi 5% ($172,072 > 2,686$) hal tersebut juga diperkuat dengan q value $<$ sig. 0,05 atau ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara rekan kerja, komunikasi dan kolaborasi terhadap produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo.

Kata kunci: Rekan Kerja, Komunikasi, Kolaborasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

PT. Bright Mobile Telecommunication Oppo experienced a decline in work productivity in 2024, in the planning and realization work target index for 5 months in 2024. This research aims to determine the influence of colleagues, communication and collaboration on work productivity. This research uses a quantitative approach with an associative type of research. The research population was 164 people with a sample of 116 people

Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

calculated using the Slovin formula. The data collection technique and tool is a questionnaire. The data analysis method uses IBM SPSS version 30.0 software. Results of multiple linear regression data processing $Y = 8.712 + 0.131X_1 + 0.14 X_2 + 0.526X_3 + e$. Hypothesis testing of the coworker variable $t \text{ value} > t \text{ table}$ ($2.157 > 1.981$), communication variable $t \text{ value} > t \text{ table}$ ($2.327 > 1.981$), collaboration variable $t \text{ value} > t \text{ table}$ ($9.509 > 1.981$). Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F \text{ table}$ at a significance level of 5% ($172.07 > 2.686$). This was also confirmed by the $q \text{ value} < \text{sig.}$ 0.05 or ($0.001 < 0.05$), then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a positive and significant influence partially or simultaneously between colleagues, communication and collaboration on work productivity at PT Bright Mobile Telecommunication Oppo.

Keywords: work colleague, communication, collaboration, productivity.

PENDAHULUAN

Di era persaingan global saat ini, suatu organisasi harus dapat melakukan upaya dalam menghadapi berbagai pesaing-pesaingnya. Adapun suatu upaya yang dapat mendukung yakni aset dari Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memiliki peran utama pada setiap kegiatan di dalam suatu perusahaan, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo adalah perusahaan manufaktur asal Tiongkok, China pada tahun 2004 yang memproduksi sebuah *SmartPhone* dan beragam perangkat teknologi yang berlokasi di Jl. Raya Bayur, Periuk Jaya, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15131.

Tingkat produktivitas karyawan PT Bright Mobile Telecommunication Oppo dalam jangka waktu 5 bulan terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Hal ini terlihat pada besarnya hasil produksi yang *rejected* (tidak lolos *quality control*) selama bulan Mei sampai dengan September 2024 yang berfluktuasi. Pada bulan Mei 2024 barang *rejected* sebanyak 1.300 unit, kemudian di bulan Juni 2024 tidak terdapat barang *rejected*. Namun di bulan Juli, Agustus dan September 2024 kembali terdapat barang *rejected* masing-masing sebesar 26.800 unit, 11.800 unit dan 1.100 unit.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT Bright Mobile Telecommunication Oppo, terdapat permasalahan mengenai rekan kerja antara lain karyawan yang bersikap tidak peduli dan tidak memberikan solusi apabila terjadi masalah pada karyawan lain dan beberapa karyawan saling menjatuhkan dan merendahkan antar rekan kerja hanya untuk mendapat promosi jabatan, hal ini tentunya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Liyanto (2018) indikator rekan kerja yaitu: kompetensi yang sehat, karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dan suasana kekeluargaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT Bright Mobile Telecommunication Oppo, terdapat permasalahan mengenai komunikasi yaitu sering terjadi *miss communication* yang dikarenakan informasi yang disampaikan oleh manajer mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak disampaikan dengan benar kepada karyawan lainnya, sehingga karyawan sulit memahami informasi yang di dapat dan kurang terjalannya komunikasi yang harmonis antar rekan kerja yang disebabkan oleh kurangnya interaksi dan juga perbedaan karakteristik antar karyawan, hal-hal tersebut dapat menyebabkan banyaknya barang *rejected* yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut lestari (2021) indikator dalam komunikasi adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT Bright Mobile Telecommunication Oppo, terdapat permasalahan mengenai kolaborasi yaitu kurangnya kolaborasi antar tim produksi divisi *packing* sehingga target yang sudah ditetapkan tidak tercapai dan ada beberapa karyawan tidak patuh atas tugas dan kewajiban yang disampaikan oleh atasan, hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Sunardi, dkk (2017) indikator dari kolaborasi yaitu: saling ketergantungan positif, tanggung jawab individu dan interaksi melalui tatapan muka.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Sukardi (2021) produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugas yang bisa dilihat dari segi dimensi keterkaitan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Mahwati, *et al.* (2021) produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu *output* baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif dan kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.

Menurut Kustini dan Sari (2020) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Fadhli dan Khusnia (2021) produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil produksi yang dicapai dan tingkat keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Simamora dalam Aljabar (2020) produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan *output* yang tinggi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan *output* dengan efektif dan efisien. Hal ini mencakup bagaimana seseorang atau sebuah organisasi mengelola sumber daya, waktu dan tenaga untuk mencapai tujuan.

Rekan Kerja

Menurut Kurniawan dan Naeni (2021) menyebutkan dengan mendapatkan dukungan dari rekan kerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya dan ini akan mengurangi kemungkinan mereka keluar dari perusahaan.

Menurut Wibowo & Tholok (2019) bahwa dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Liyanto (2018) rekan kerja adalah seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun kelompok.

Amrizal dan Penggabean (2021) mendefinisikan hubungan rekan kerja sebagai bagian dari lingkungan kerja non fisik yang mencakup semua interaksi antar pegawai, baik secara horizontal maupun vertikal. Menurut Yuwono dan Khazar (2012) rekan kerja dapat didefinisikan sebagai individu yang bekerja dalam lingkungan yang sama atau memiliki tujuan yang serupa, saling berinteraksi dan berkolaborasi dalam mencapai target atau tugas tertentu. Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli di atas, rekan kerja dapat diartikan sebagai individu-individu yang bekerja sama dalam sebuah organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

Komunikasi

Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Steiner (dalam Muhtar dkk., 2021) komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar, angka-angka dan lain-lain.

Menurut Karaman (2019) komunikasi memiliki fungsi organisasi dan sosial seperti menginformasikan sebagai penyampai informasi, petunjuk, mengungkapkan sesuatu, keinginan, menjalin hubungan dan memecahkan masalah. Menurut Hafied Cangara (2019) komunikasi yang efektif apabila orang tersebut menafsirkan pesan yang sama seperti apa yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.

Menurut Lestari (2021) komunikasi adalah sebuah proses penyampaian informasi, ide atau pesan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan mencapai pemahaman bersama. Menurut Mortense (2020) komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok melalui simbol-simbol yang dimengerti oleh kedua belah pihak. Komunikasi yang efektif dapat mencapai pemahaman yang sama sehingga dapat mengantisipasi masalah dan bisa membuat keputusan yang efektif serta bisa mengembangkan hubungan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kolaborasi

Kolaborasi dalam bahasa inggris disebut "*collaborate*" atau "*collaboration*" berarti bekerja sama. Menurut KBBI kata kolaborasi adalah kerja sama, bekerja sama dengan orang lain secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan individu.

Menurut Richards, dkk., (2019) kolaborasi adalah proses yang berorientasi pada tujuan dan bersifat saling menguntungkan, yang digunakan untuk mengatasi masalah, meningkatkan kekuatan, mengatasi perbedaan dan mendidik individu yang terlibat melalui tanggung jawab bersama untuk hasil dan proses kolaborasi.

Menurut Sudarmanto (2020) kolaborasi adalah hubungan antar pihak-pihak yang saling menyepakati adanya ikatan dan perjanjian untuk berbagi informasi, sumber daya dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Surnadi, dkk., (2017) kolaborasi adalah sebuah proses kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kolaborasi melibatkan kerja sama antara berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif berdasarkan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan pendekatan kuantitatif adalah metode yang berlandaskan data konkrit dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya.

Peneliti menerapkan strategi asosiatif, menurut Sugiyono (2022) strategi asosiatif adalah strategi yang diterapkan dalam melihat keterkaitan dari beberapa variabel yang merupakan hubungan antar dua variabel ini bersifat sebab akibat. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tabel 1 Operasional Variabel

No.	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y) Kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan output yang tinggi dalam waktu tertentu (Simamora dalam Aljabar, 2020).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya	A.1, A.2, A.3 A.4, A.5, A.6 A.7, A.8 A.9, A.10	Likert
2.	Rekan Kerja (X1) Individu yang bekerja dalam lingkungan yang sama atau memiliki tujuan serupa, saling berinteraksi dan berkolaborasi dalam mencapai target atau tugas tertentu (Yuwono	1. Kompetisi yang sehat 2. Karyawan yang saling menghormati 3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah 4. Dukungan emosional dan sosial 5. Komunikasi	B.1, B.2 B.3, B.4 B.5, B.6 B.7, B.8 B.9, B.10	Likert

	dan Khazar, 2012).	yang efektif		
3.	Komuniikasi (X2) Proses penyampaian informasi, ide atau pesan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan mencapai pemahaman Bersama (Lestari, 2021).	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan	C.1, C.2 C.3, C.4 C.5, C.6 C.7, C.8 C.9, C.10	Likert
4.	Kolaborasi (X3) Proses kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sunardi, dkk., 2017).	1. Saling ketergantungan positif 2. Tanggung jawab individu 3. Interaksi melalui tatap muka 4. Penerapan keterampilan kolaborasi	D.1, D.2 D.3, D.4, D.5 D.6, D.7, D.8 D.9, D.10	Likert

Sumber: Dari berbagai jurnal

Tabel 2 Skala Likert

Singkatan	Pernyataan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel mencakup sebagian ciri dan karakteristik dari keseluruhan populasi sehingga dapat menyimpulkan tentang seluruh populasi dari pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel digunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \times e^2)$$

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel = 5%

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = N / (164 \times 0,05)$$
$$n = 164 / (1 + (164 \times 0,0025))$$
$$n = 164 / (1 + 0,41)$$
$$n = 164 / (1,41)$$
$$n = 116,3 \text{ dibulatkan menjadi } 116$$

maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 116 responden.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2017). Pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa strata yang ada dalam populasi itu.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022) uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Dalam hal ini uji signifikan menggunakan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Di mana hipotesis nol (H_0) merupakan hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyajian Data

Deskripsi responden dalam penelitian ini akan disajikan dengan maksud untuk menggambarkan identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden dan jenis pendidikan

Tabel 3 karakteristik responden menurut jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	36	31%

2	Perempuan	80	69%
Jumlah		116	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 karakteristik responden menurut usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 20 tahun	23	20%
2	20-30 tahun	82	71%
3	30-60 tahun	11	9%
Jumlah		116	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 karakteristik responden menurut jenjang pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	84	73%
2	D3	12	10%
3	S1	20	17%
Jumlah		116	100%

Sumber: Data diolah, 2024

2. Perhitungan Data

Dalam penelitian ini, jawaban responden kuesioner tentang pengaruh rekan kerja (X1), komunikasi (X2) dan kolaborasi (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 30

Tabel 6 hasil jawaban responden variabel rekan kerja

Pernyataan	Skor					Total
	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	
1	2	3	5	25	81	116
2	15	6	19	41	35	116
3	2	3	10	23	78	116
4	2	6	11	30	67	116

5	3	2	15	71	25	116
6	4	4	12	24	72	116
7	8	6	19	65	18	116
8	7	5	16	20	68	116
9	5	11	15	20	56	116
10	6	10	16	65	19	116
Jumlah	54	56	138	384	519	1160
Persentase	5%	5%	12%	33%	45%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 7 hasil jawaban responden variabel komunikasi

Pernyataan	Skor					Total
	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	
1	8	11	14	49	34	116
2	3	6	14	46	47	116
3	10	10	16	36	44	116
4	10	12	18	48	28	116
5	4	9	20	53	30	116
6	8	7	10	56	35	116
7	11	8	21	30	46	116
8	10	9	18	32	47	116
9	4	8	17	37	50	116
10	1	6	18	37	54	116
Jumlah	69	86	166	434	415	1160
Persentase	6%	7%	14%	37%	36%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8 hasil jawaban responden variabel kolaborasi

Pernyataan	Skor					Total
	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	
1	11	12	17	41	35	116
2	3	5	28	36	44	116
3	3	4	16	39	54	116
4	2	4	14	34	62	116
5	2	3	13	42	56	116
6	2	4	14	34	62	116
7	2	6	12	31	65	116
8	2	6	12	36	60	116
9	1	4	19	54	38	116
10	2	6	14	50	44	116
Jumlah	30	54	159	397	520	1160
Persentase	2%	5%	14%	34%	45%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 9 hasil jawaban responden variabel produktivitas kerja

Pernyataan	Skor					Total
	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	
1	0	5	7	41	63	116
2	1	3	11	34	67	116
3	0	3	16	37	60	116
4	1	2	10	43	60	116
5	1	2	26	53	34	116
6	7	3	16	35	55	116
7	1	3	11	44	57	116

8	0	6	11	32	67	116
9	7	4	29	38	38	116
10	7	8	25	40	36	116
Jumlah	25	39	162	397	537	1160
Persentase	2%	4%	14%	34%	46%	100%

Sumber: Data diolah, 2024

3. Analisis Data

Tabel 10 hasil uji statistik deskriptif rekan kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1.1	116	1	5	4.55	.838
X1.2	116	1	5	3.65	1.314
X1.3	116	1	5	4.48	.889
X1.4	116	1	5	4.33	.967
X1.5	116	1	5	3.97	.807
X1.6	116	1	5	4.34	1.031
X1.7	116	1	5	3.68	1.027
X1.8	116	1	5	4.18	1.191
X1.9	116	1	5	4.11	1.207
X1.10	116	1	5	3.70	1.015
Valid N (listwise)	116				

Sumber: Output SPSS 30

Tabel 11 hasil uji statistik deskriptif komunikasi

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X2.1	116	1	5	3.78	1.173
X2.2	116	1	5	4.10	.981
X2.3	116	1	5	3.81	1.271
X2.4	116	1	5	3.62	1.206
X2.5	116	1	5	3.83	1.015
X2.6	116	1	5	3.89	1.117
X2.7	116	1	5	3.79	1.296
X2.8	116	1	5	3.84	1.278
X2.9	116	1	5	4.04	1.083
X2.10	116	1	5	4.18	.938
Valid N (listwise)	116				

Sumber: Output SPSS 30

Tabel 12 hasil uji statistik deskriptif kolaborasi

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X3.1	116	1	5	3.66	1.271
X3.2	116	1	5	3.97	1.017
X3.3	116	1	5	4.18	.974
X3.4	116	1	5	4.29	.933
X3.5	116	1	5	4.27	.888
X3.6	116	1	5	4.29	.933

X3.7	116	1	5	4.30	.971
X3.8	116	1	5	4.26	.961
X3.9	116	1	5	4.07	.842
X3.10	116	1	5	4.10	.927
Valid N (listwise)	116				

Sumber: Output SPSS 30

Tabel 13 hasil uji statistik deskriptif produktivitas kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Y.1	116	2	5	4.40	.790
Y.2	116	1	5	4.41	.834
Y.3	116	2	5	4.33	.811
Y.4	116	1	5	4.37	.786
Y.5	116	1	5	4.01	.818
Y.6	116	1	5	4.10	1.122
Y.7	116	1	5	4.32	.819
Y.8	116	2	5	4.38	.861
Y.9	116	1	5	3.83	1.113
Y.10	116	1	5	3.78	1.143
Valid N (listwise)	116				

Sumber: Output SPSS 30

Tabel 14 hasil uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

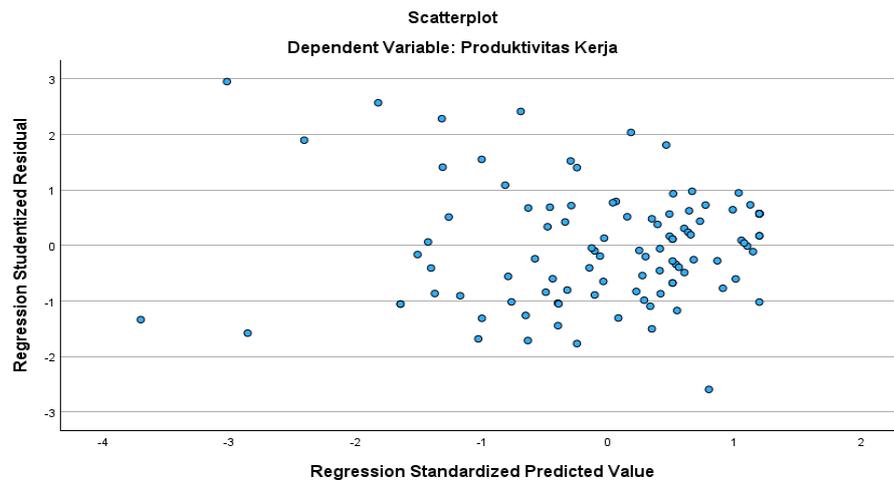
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50691843
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.033
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.071
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1451419960.		

Sumber: Olah data SPSS 30, 2024

Tabel 15 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Rekan Kerja	.303	3.305
	Komunikasi	.222	4.503
	Kolaborasi	.377	2.652
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Sumber: Olah data SPSS 30, 2024



Sumber: Olah data SPSS 30,2024

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 16 Hasil Uji F simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3338.725	3	1112.908	172.072	.001 ^b
	Residual	666.172	103	6.468		
	Total	4004.897	106			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kolaborasi, Rekan Kerja, Komunikasi						

Sumber: Olah data SPSS 30, 2024

Tabel 17 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.712	1.621		5.373	.001
	Rekan Kerja	.131	.061	.158	2.157	.033

	Komunikasi	.140	.060	.198	2.327	.022
	Kolaborasi	.526	.055	.622	9.509	.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Olah data SPSS 30, 2024

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Rekan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa rekan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil positif tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi berganda yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel rekan kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar 2,157 dan t tabel sebesar 1,981 pada signifikansi 5%, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,157 > 1,981$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh rekan kerja terhadap produktivitas kerja, dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya rekan kerja yang saling mendukung, saling menghormati dan bersikap sopan antar rekan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh hasil penelitian Fx. Pudjo Wibowo dan Fidellis Wato Tholok (2019) dengan hasil rekan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta, selain itu diperkuat juga oleh penelitian Hesti Finis Priswati (2021) menunjukkan hasil bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Kerja Karyawan MM Surya Mandiri Mlarak Ponorogo.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil positif tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel komunikasi (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,327 dan t tabel sebesar 1,981 pada signifikansi 5%, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,327 > 1,981$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja, dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif dalam menyampaikan informasi dan harmonisnya hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Khuzaifi (2020) menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Muthari. Penelitian ini diperkuat oleh Luhut (2017) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya.

3. Pengaruh Kolaborasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa kolaborasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil positif tersebut ditunjukkan dengan

koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel kolaborasi (X3) diperoleh t hitung sebesar 9,509 dan t tabel sebesar 1,981 pada signifikansi 5%, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,509 > 1,981$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kolaborasi terhadap produktivitas kerja, dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya kolaborasi atau kerja sama antar tim yang baik dan selalu menjaga komitmen terhadap tugas yang diberikan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pebri Fathurohman (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kolaborasi terhadap variabel produktivitas kerja guru SMA di lingkungan Yayasan Ardhya Garini. Penelitian ini diperkuat oleh Desriyani Auna, Hedy Vanni Alam, Valentina Monoarfa (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pelaku usaha.

4. Pengaruh Rekan Kerja, Komunikasi dan Kolaborasi secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa rekan kerja (X1), komunikasi (X2) dan kolaborasi (X3) berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil positif tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji F) untuk variabel rekan kerja, komunikasi dan kolaborasi diperoleh F hitung sebesar 172,072 dan F tabel 2,686 pada taraf signifikansi 5%, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($172,072 > 2,686$) maka rekan kerja (X1), komunikasi (X2) dan kolaborasi (X3) secara simultan berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa rekan kerja (X1), komunikasi (X2) dan kolaborasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Rekan Kerja, Komunikasi dan Kolaborasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo" dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo. Hal tersebut ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 8,712 + 0,131 X_1 + 0,140 X_2 + 0,526 X_3 + e$ menunjukkan bahwa rekan kerja dapat memproyeksikan produktivitas kerja dengan perubahan positif, semakin tingginya hubungan antar rekan kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja serta dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,157 > 1,981$) dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya jika semakin tingginya hubungan antar rekan kerja maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo. Hal tersebut ditunjukkan dengan

persamaan regresi berganda $Y = 8,712 + 0,131 X_1 + 0,140 X_2 + 0,526 X_3 + e$ menunjukkan bahwa komunikasi dapat memproyeksikan produktivitas kerja dengan perubahan positif, semakin tingginya komunikasi yang efektif maka dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,327 > 1,981$) dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya jika semakin tingginya komunikasi yang efektif maka produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo semakin meningkat.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kolaborasi terhadap produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo. Hal tersebut ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 8,712 + 0,131 X_1 + 0,140 X_2 + 0,526 X_3 + e$ menunjukkan bahwa kolaborasi dapat memproyeksikan produktivitas kerja dengan perubahan positif, semakin tingginya kolaborasi antar tim maka dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($9,509 > 1,981$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel kolaborasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya jika semakin tingginya kolaborasi antar tim maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekan kerja, komunikasi dan kolaborasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F hitung $> F$ tabel pada taraf signifikansi 5% ($172,072 > 2,686$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga membuktikan bahwa rekan kerja, komunikasi dan kolaborasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo yang artinya jika semakin tingginya hubungan antar rekan kerja, komunikasi dan kolaborasi maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pada PT Bright Mobile Telecommunication Oppo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, A. (2021). *Metode Observasi dalam Penelitian Kualitatif*. Media Press. Makassar.
- Agus Widyarto. (2017). *Peran Supply Chain Management Dalam Sistem Produksi Dan Operasi Perusahaan*. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2017, hlm. 91-98.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Bungin, Burhan. (2019). *Sosiologi Komunikasi: Teori Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Camarinha-Matos, L.M & Hamideh Afsarmanesh. (2008). *Concept of collaboration*. USA: IGI Global.

- Cangara, Hafied. (2019). *Pengantar Ilmu Komunikasi (edisi keempat)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Desriyani., dkk (2023). *Pengaruh Efikasi Diri dan Kolaborasi terhadap Produktivitas Kera Pelaku Usaha Mikro Menengah di Kota Gorontalo*. *Jurnal Manajemen*, 12(2),50-60.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Elsera, R. M. (2019). *Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Work Attitude terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi*. Repository.Unej.Ac.Id. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/91836>
- Fadhli & Khusnia. (2021). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan dalam Organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 124-138.
- Fathurohman, p. (2022). *Pengaruh Kolaborasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA di Yayasan Ardhya Garini*. Sarjana thesis. Universitas Negeri Jakarta.
- Framita, Indah Sari. (2021). *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang)*. Skripsi pada FEB Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS Edisi Revisi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffin Ricky W. 2021. *Fundamentals of Management 10th edition*. Cengage Learning.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasmin, & Jumiatiy, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat, Mitra Cendekia Media.

- Hasriany, Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*. OSF Preprints. November, 21.
- Hesti Finis Priswati. (2021). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Ponorogo: Surya Mandiri.
- Karaman. (2019). *Communication and Productivity with Guests at Front Office; A Qualitative Study on Hotels*. *Journal of International Management and Social Researches*, 6(11), 186–196. www.uysad.com.
- Khuzafi. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Muthari*. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 8(1), 15-28.
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap OCB dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediiasi pada Karyawan Grage Jogja Hotel*. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 5(1), 119–128. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i1.3319>.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – Bsd*. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V3i3.4868>.
- Lestari, S. (2021). *14 jam belajar public relation cara jitu membangun dan mengelola hubungan bonafide denga khalayak*. Jakarta: Quadrant.
- Liyanto, (2018), *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Golden Communication (Telkomsel Distribution Center)*. <http://www.repodarmajaya.ac.id>.
- Luhat, D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Gunta Samba Jaya*. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 32-45.
- Luthans, (2011), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mahawati, E. et al. (2021) *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Edited by R. Watrianthos. Medan: yayasan kita menulis. Available at: https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Beban_Kerja_dan_Produktivitas_K/a-0UEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Analisis_Beban_Kerja_Dan_Produktivitas_Kerja&pg=PR4&printsec=frontcover&bsq=Analisis_Beban_Kerja_Dan_Produktivitas_Kerja.
- Marwansyah. (2019). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Muhidin, SA, & Abdurrahman, M. (2017). *Dasar-dasar metode statistika*. Pustaka Setia.

- Muhtar, dkk. 2021. *Strategi komunikasi dalam Pelaksanaan Program Corporate Social Responsibility (CSR) Oleh Humas PT. Semen Tonasa terhadap Komunitas Lokal di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan [Jurnal]. Jurnal Komunikasi KAREBA, Vol. 2, No.1 Januari–Maret 2021.*
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif.* Bandung: Nilacakra.
- Pettinger, R. (2020). *Essentials Of Management.* London: Routledge.
- Ramadani, D., Lestari, P., & Susilo, M. E. (2015). *Audit Komunikasi Organisasi Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (Walhi) Yogyakarta.* Retrieved from <http://jurnalaspikom.org/index.php/aspikom/article/download/78/76>.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Manajemen.* Depok: Rajawali Press.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: CV Penerbit Qiara Media.
- Richards, dkk. (2019). *Metode Kolaborasi Pengajaran Siswa.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rizky Sukma Wijaya. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja karyawan study pada Bank Syariah Mandiri Cabang Teluk Betung.*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Managemet.* Boston: Pearson.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior Edisi 12.* Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16,* Jakarta, Salemba Empat.
- Saputra, Yudha., & Rudyanto. *Pembelajaran kooperatif Untuk Meningkatkan Keterampilan Anak TK.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005.
- Sihotang, J. S. (2021). *Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai KKPN di Sumatera Barat.*
- Simamora, H. (2020). *Produktivitas Kerja: Teori dan Aplikasi.* Jakarta: Erlangga,
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human Resource Management.* John Wiley & Sons.
- Sihotang, J. S. (2021). *Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai KKPN di Sumatera Barat.*

- Suciadi, I. dan Wijaya, M.A., (2017). *Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi., dkk. (2017). *Pengembangan Indikator 4C's yang Selaras dengan Kurikulum 2013 pada Mata Pelajaran Matematika SMA/MA Kelas X Materi Trigonometri*.
- Sunyoto, Danang. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sukardi. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Beringin Life Di Jakarta. Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.32493/Drb.V4i1.9121>.
- Suryani, et al. (2021). *Prinsip-prinsip Manajemen Modern*. Malang: UB Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Teguh, Vedder. (2015). *Kenali Karakter Kerja Rekan Anda*, Yogyakarta: Caps.
- Terry, George R. (2021). *Dasar–Dasar Manajemen Edisi Revisi. Indonesia. Bumi Aksara. Halaman 8-9*.
- Terry, George R. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara,.
- Wibowo, F. P., & Tholok, F. W. (2019). *Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta. Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 218. <https://doi.org/10.35448/jmb.v11i2.6060>.
- Wibowo., 2022., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*, Rajawali Pers, Depok.
- Wiranti sri. (2012). *Membangun Kerjasama Tim (kelompok)*. Jurnal stie semarang. Vol.4.
- Yuwono Dan Khajar, (2012). *Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Di Yogyakarta, Jrbi Vol.1 No.1*.