



Article history:

Received: 20 March 2025

Revised: 03 September 2025

Accepted: 03 September 2025

Available online: 10 September 2025

Pengaruh Komunikasi dan *Teamwork* (Kerjasama Tim) terhadap Kinerja SDM Pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H. Abdul Manap Kota Jambi

Noviardi Ferzi¹, Musthafa Luthfi¹, Albetris^{2*}, Sumantri³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi

²Magister Ekonomi, Universitas Tadulako

³Fakultas Ekonomi, Universitas Graha Karya, Muara Bulian

Corresponding Author: albetris90@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H. Abdul Manap Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 443 orang SDM pelayanan, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pelayanan dengan kontribusi pengaruh sebesar 32%. Secara parsial, komunikasi dan teamwork juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pelayanan. Temuan ini menegaskan pentingnya komunikasi efektif dan kerjasama tim dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

Kata kunci: komunikasi, teamwork, kinerja, SDM pelayanan, rumah sakit

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and teamwork on the performance of human resources (HR) in service at the H. Abdul Manap Regional General Hospital (RSUD) in Jambi City. This study used a quantitative approach with an associative approach. The population consisted of 443 HR personnel, with purposive sampling based on specific criteria. The data collection instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and F-tests. The results showed that communication and teamwork significantly influenced HR performance, contributing 32%. Partially, communication and teamwork also significantly influenced HR performance. These findings emphasize the importance of effective communication and teamwork in supporting the improvement of healthcare worker performance in hospitals.

Keywords: communication, teamwork, performance, HR, hospital

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan berbagai aktivitas terpadu, seperti pelayanan medis, perawatan, rehabilitasi, serta upaya promotif dan preventif yang ditujukan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, rumah sakit tidak hanya bergantung pada kelengkapan fasilitas dan teknologi, tetapi juga pada sumber daya manusia (SDM) yang mengelola layanan secara profesional dan berkesinambungan. Salah satu profesi vital dalam sistem layanan rumah sakit adalah perawat, yang bertugas selama 24 jam penuh dalam menangani kebutuhan pasien. Keberhasilan perawat dalam menjalankan peran ini sangat menentukan kualitas layanan yang dirasakan langsung oleh masyarakat (Darmin et al., 2022).

Rumah Sakit sebagai organisasi pelayanan publik yang kompleks, memiliki tujuan operasional yang hanya dapat dicapai apabila didukung oleh manajemen SDM yang efektif. Dalam konteks ini,

manusia memegang peranan utama sebagai pelaksana kebijakan organisasi. Penelitian Khusaeni (2021) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi dan kinerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2018) dalam Hadiwijaya (2018), yang menyatakan bahwa manusia dalam organisasi memiliki emosi, pikiran, kebutuhan, dan harapan yang perlu diperhatikan secara khusus dalam manajemen perilaku kerja. Oleh karena itu, pendekatan terhadap kinerja SDM tidak hanya menekankan pada hasil kerja semata, melainkan juga pada faktor-faktor yang memengaruhinya secara psikososial dan struktural.

Kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penelitian Setiani & Abas (2020) menyebutkan bahwa kinerja merupakan catatan atau hasil kerja atas suatu fungsi pekerjaan selama periode tertentu. Dalam pelayanan kesehatan, kinerja perawat menjadi indikator penting bagi mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. Efendi (2014) dalam Ginting (2014) menegaskan bahwa kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada performa kerja perawat yang tinggi, karena mereka berperan langsung dalam proses pemberian layanan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat menjadi penting dalam upaya peningkatan layanan rumah sakit.

Dua faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat adalah komunikasi yang efektif dan teamwork (kerja sama tim) yang solid. Komunikasi dalam organisasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai alat koordinasi, pembentukan budaya kerja, dan peningkatan hubungan interpersonal. Wijaya & Yuliana (2022) menyatakan bahwa komunikasi dapat berbentuk perilaku verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh pihak lain. Dalam lingkungan kerja, komunikasi ideal dilakukan secara terbuka, profesional, dan dengan bahasa yang mudah dipahami (Sinuhaji, 2020). Selain itu, kemampuan interpersonal perawat dalam berkomunikasi dengan rekan sejawat, pasien, dan keluarga pasien merupakan bagian penting dari peran profesional mereka (Siregar, 2020). Komunikasi yang efektif diyakini mampu mempererat hubungan kerja, meminimalisasi miskomunikasi, dan mendukung pelaksanaan tugas secara efisien (Yundelfa & Haryono, 2020).

Selain komunikasi, kerja sama tim juga menjadi komponen penting dalam mendukung kinerja SDM. Teamwork merujuk pada kemampuan individu untuk bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian Yasa & Gede (2021) menyatakan bahwa kerja sama tim yang efektif menuntut anggota untuk saling berkontribusi, berdiskusi, menyampaikan ide, menyelesaikan konflik, serta menunjukkan solidaritas dalam menyelesaikan tugas kelompok. Penelitian Sayuni (2016) menekankan bahwa sinergi yang terbangun melalui kerja tim yang positif akan memperkuat performa organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, ditemukan sejumlah persoalan yang relevan dengan fokus penelitian ini. Dari aspek komunikasi, sering terjadi miskomunikasi antar petugas pelayanan yang mengakibatkan keterlambatan dalam penanganan pasien. Pesan yang tidak disampaikan dengan jelas atau salah ditafsirkan menyebabkan gangguan dalam koordinasi kerja. Dalam aspek teamwork, terdapat kecenderungan sebagian tenaga pelayanan enggan bekerja sama karena konflik personal, seperti ketidaksukaan terhadap rekan kerja tertentu. Akibatnya, kolaborasi tim menjadi tidak optimal. Selain itu, dari sisi kinerja, masih ditemukan perilaku kurang profesional, seperti perawat yang bersantai saat jam kerja dan lambat dalam merespons kebutuhan pasien. Kondisi ini jelas bertentangan dengan tuntutan profesionalisme di bidang pelayanan kesehatan, di mana setiap individu seharusnya berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugas.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada kebutuhan nyata untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit daerah melalui pendekatan penguatan faktor internal organisasi, yakni komunikasi dan teamwork. Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara komunikasi, kerja sama tim, dan kinerja, sebagian besar studi masih terbatas pada sektor nonkesehatan atau dilakukan secara terpisah antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, kajian empiris terkait kinerja SDM pelayanan kesehatan di rumah sakit milik pemerintah daerah, khususnya di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu diisi.

Kebaruan (Novelty) dari penelitian ini terletak pada penyusunan model integratif yang mengkaji secara simultan pengaruh komunikasi dan teamwork terhadap kinerja SDM pelayanan dalam konteks rumah sakit pemerintah daerah. Studi ini tidak hanya memberikan kontribusi empiris, tetapi

juga dapat memperkuat pemahaman teoretis tentang manajemen SDM di sektor layanan publik kesehatan.

Tinjauan Pustaka

Komunikasi

Komunikasi secara umum dapat dipahami sebagai segala bentuk perilaku manusia, baik yang disampaikan secara verbal maupun nonverbal, yang mampu memicu respon dari individu lain. Perilaku tersebut membawa makna tertentu yang menjadikannya sarana komunikasi. Penelitian Ismiatun (2018), komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk mencapai pemahaman bersama. Penelitian Molek (2019) menyatakan bahwa di lingkungan kerja, komunikasi dapat berlangsung antar rekan kerja secara profesional, ramah, dan terbuka. Bahasa yang digunakan haruslah dapat dipahami oleh semua pihak di lingkungan kerja. Komunikasi dua arah yang efektif dapat dicapai melalui keterampilan mendengar aktif dan bertanya secara tepat. Selain itu, kemampuan komunikasi yang baik juga penting untuk menangani keluhan serta mengelola konflik, baik dengan pasien, tamu, maupun rekan kerja (Rudianti et al, 2016)

Teamwork (Kerjasama Tim)

Kerjasama tim merupakan kemampuan individu dalam bekerja menuju visi yang sama secara kolektif, di mana masing-masing anggota diarahkan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Yasa & Gede, 2021). Organisasi yang profesional tercermin dari efektivitas kerja tim yang terbangun. Dalam praktiknya, setiap anggota tim memiliki keahlian berbeda dan saling bergantung satu sama lain untuk menyelesaikan tugas (Rahma & Mas'ud, 2016).

Penelitian Siregar (2020), *teamwork* merupakan hasil pengembangan manajemen strategis yang dijalankan oleh organisasi. Kelompok atau tim terdiri dari individu yang saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain secara formal maupun informal. Penelitian Sinuhaji (2020) menambahkan bahwa pengaruh formal biasanya terjadi pada kelompok komando seperti antara atasan dan bawahan, sedangkan pengaruh informal muncul secara spontan dalam konteks organisasi formal. Indikator *teamwork* berdasarkan Rahma & Mas'ud (2016) dan Siregar (2020) mencakup: (a) tanggung jawab kolektif dalam menyelesaikan tugas, (b) kontribusi aktif dari anggota tim, serta (c) pemanfaatan maksimal atas kemampuan individu dalam tim.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian Rudianti et al, (2016) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil pekerjaan yang diukur berdasarkan pemenuhan standar tertentu. Penelitian Yundelfa & Haryono (2020) memaknai kinerja sebagai catatan atas hasil yang dicapai dalam periode waktu tertentu. Penelitian Pradana (2017), kinerja mencerminkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan. Kusminarti (2018) menyebutkan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Indikator kinerja menurut Kusminarti (2018) dan Siregar (2020) meliputi: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas hasil, (c) ketepatan waktu penyelesaian tugas, (d) efektivitas penggunaan sumber daya, dan (e) kemandirian dalam melaksanakan fungsi kerja.

Hubungan Komunikasi dengan Kinerja (H1)

Ginting (2014) mengemukakan bahwa komunikasi berperan penting dalam menyampaikan informasi yang relevan dengan tugas kerja, yang bila disampaikan dengan tepat dapat mendorong pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Komunikasi yang efektif menghasilkan kesepahaman antara pihak-pihak yang terlibat. Penelitian Khususeni (2021) menyatakan bahwa komunikasi yang lancar di antara anggota tim akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Kusminarti (2018), Ismiatun (2018), Hadiwijaya (2018), dan Molek dkk (2019), yang menunjukkan bahwa komunikasi secara signifikan memengaruhi kinerja.

Hubungan Teamwork (Kerjasama Tim) dengan Kinerja (H2)

Kerjasama tim menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sinergi kolektif. Penelitian Sayuni (2016) menegaskan bahwa kerja dalam tim yang dikelola secara baik akan lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Siregar (2020) menjelaskan bahwa kinerja tim secara keseluruhan akan lebih tinggi dibandingkan kinerja individu karena adanya sinergi positif. Temuan ini selaras dengan penelitian Rahma & Mas'ud (2016), Sayuni (2016), dan Darmin (2022), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara teamwork dan kinerja.

Hubungan Komunikasi dan Teamwork terhadap Kinerja (H3)

Penelitian Setiani & Abas (2020) serta Yasa & Gede (2021) membuktikan bahwa komunikasi dan kerjasama tim memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Sinuhaji (2020) dan Wijaya & Yuliana (2022), yang menyimpulkan bahwa sinergi antara komunikasi dan teamwork secara simultan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM pelayanan yang bekerja di RSUD H. Abdul Manap, berjumlah 443 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yakni teknik sampling yang melibatkan pemilihan responden berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria inklusi responden dalam penelitian ini adalah: (1) SDM yang telah bekerja minimal selama lima tahun; (2) tidak sedang dalam masa cuti (seperti cuti menikah, melahirkan, atau tahunan); dan (3) bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara sukarela. Berdasarkan kriteria inklusi responden didapatkan jumlah sampel penelitian ini berjumlah 100 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert, dan seluruh item diuji validitas dan reliabilitas. Jika hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai korelasi item-total $> 0,30$ berarti valid, dan jika uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai $> 0,600$ untuk setiap variabel, mengindikasikan bahwa instrumen tersebut reliabel dan konsisten dalam mengukur masing-masing konstruk. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi, data diuji melalui uji asumsi klasik multikolinearitas dan autokorelasi.

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	65	65%
	Perempuan	35	35%
Usia	20–30 tahun	40	40%
	31–40 tahun	45	45%
	>40 tahun	15	15%
Pendidikan	SMA/ sederajat	30	30%
	Strata 1	50	50%
	Strata 2 dan 3	20	20%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 diketahui mayoritas responden adalah laki-laki (65%) dengan kelompok usia terbanyak berada pada rentang 31–40 tahun (45%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar PNS berada pada usia produktif, sehingga secara potensial mampu bekerja secara maksimal apabila didukung dengan komunikasi dan standar operasional yang baik. Dari sisi pendidikan, responden didominasi oleh lulusan Strata 1 (50%). Sedangkan Tabel 2 menjelaskan semua item dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai korelasi $> 0,30$. Instrumen juga reliabel karena nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel melebihi 0,600, menandakan konsistensi yang baik dalam pengukuran variabel komunikasi (X1), teamwork (X2), dan kinerja SDM pelayanan (Y).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Valid	Tidak Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	8	8	0	0,812	Reliabel
Teamwork (X2)	7	7	0	0,791	Reliabel
Kinerja Pelayanan (Y)	6	6	0	0,823	Reliabel

Sumber: data olahan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas dan uji autokorelasi juga menunjukkan nilai Durbin-Watson yang memenuhi kriteria, sehingga regresi linear berganda dapat dilanjutkan.

Tabel 3
Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,565	,320	,301	3,544	1,924

Sumber: data olahan

Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,320. Artinya, komunikasi dan teamwork secara bersama-sama menjelaskan 32,0% variasi kinerja SDM pelayanan, sementara sisanya (68,0%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,565 mengindikasikan adanya hubungan sedang antara komunikasi dan teamwork terhadap kinerja.

Tabel 4
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	432,276	2	216,136	17,180	000 ^b
Residual	905,665	72	12,576		
Total	1337,942	74			

Sumber: data olahan

Hasil uji F menunjukkan F-hitung sebesar 17,180 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa secara simultan komunikasi dan teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pelayanan. Oleh karena itu, hipotesis H3 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM pelayanan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Temuan ini mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor komunikasi dan kerjasama tim merupakan elemen krusial dalam peningkatan performa tenaga kesehatan, khususnya perawat, yang merupakan ujung tombak pelayanan rumah sakit.

Tabel 5
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,868	6,939		1,122	,901		
Komunikasi	,301	,134	,229	2,228	,026	,867	1,153
Tem Work	,145	,268	,438	4,231	,000	,867	1,153

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,228 > t\text{-tabel} (1,993)$ dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Dengan demikian, komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi yang efektif di lingkungan rumah sakit sangat penting untuk menjamin kelancaran koordinasi antar tenaga medis serta kejelasan dalam menyampaikan informasi yang berkaitan dengan perawatan pasien. Hasil uji parsial dalam penelitian

ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin baik kualitas komunikasi antar SDM pelayanan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kusminarti (2018), Ismiatun (2018), serta Hadiwijaya (2018), yang menegaskan bahwa komunikasi yang terbuka dan efisien berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dan efektivitas kerja perawat. Hal ini sejalan dengan temuan Kusminarti (2018), Ismiatun (2018), Hadiwijaya (2018), dan Molek dkk (2019) yang menunjukkan pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja perawat.

Hipotesis kedua (H2) penelitian ini adalah terdapat pengaruh teamwork terhadap kinerja. Nilai t-hitung sebesar $4,231 > t\text{-tabel} (1,993)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pelayanan. Selain komunikasi, teamwork juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Rumah sakit merupakan organisasi dengan kompleksitas tinggi yang menuntut kolaborasi lintas profesi. Oleh karena itu, kerja tim yang solid sangat diperlukan untuk memastikan pelayanan berjalan efektif dan efisien. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahma & Mas'ud (2016) serta Siregar (2020) yang menyatakan bahwa kerja sama tim memperkuat kohesi kelompok dan meningkatkan motivasi kerja individu. Ketika perawat mampu bekerja dalam tim dengan sinergi yang baik, maka kualitas pelayanan pasien juga meningkat, yang pada akhirnya tercermin dalam performa kerja yang optimal. Hasil ini mendukung temuan Rahma & Mas'ud (2016), Siregar (2020), Sayuni (2016), dan Darmin (2022) yang juga menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja tenaga kesehatan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan teamwork (kerjasama tim) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) pelayanan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmin, D., Abdullah, A., Sari, I. P., 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Efendi, F., 2014. *Keperawatan Kesehatan Masyarakat: Teori dan Praktik Dalam Pelayanan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ginting, M. A., 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Keperawatan*. Medan: Graha Ilmu.
- Hadiwijaya, H., 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(2), 101–110.
- Hasibuan, M. S. P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismiatun, I., 2018. Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 25–32.
- Khusaeni, K., 2021. Peran SDM dalam Peningkatan Pelayanan Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan*, 12(2), 88–95.
- Kusminarti, K., 2018. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kota X. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(1), 42–49.
- Molek, M., Surya, M., Darmawan, A., 2019. Hubungan Komunikasi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 3(2), 57–66.
- Pradana, W. D., 2017. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Temanggung Bagian Instalasi Rawat Inap), *Doctoral Dissertation*, STIE YKPN
- Rahma, N., Mas'ud, M., 2016. Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 15–23.
- Rudianti, Y., Handiyani, H., Sabri, L., 2016. Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(1), 25-32
- Sayuni, R., 2016. Teamwork dalam Organisasi Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 4(2), 100–110.
- Setiani, R., Abas, T., 2020. Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Administrasi Rumah Sakit*, 2(1), 30–39.

Noviardi Ferzi, Musthafa Luthfi, Albetris, Sumantri: *Pengaruh Komunikasi dan Teamwork (Kerjasama Tim) terhadap Kinerja SDM Pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H. Abdul Manap Kota Jambi*

- Sinuhaji, N. A., 2020. Komunikasi Interpersonal dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan. *Jurnal Komunikasi dan Kesehatan*, 4(3), 65–74.
- Siregar, M., 2020. Komunikasi Efektif dalam Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 5(1), 50–58.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, G., Yuliana, R., 2022. Komunikasi Interpersonal dalam Tim Medis dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Kesehatan*, 6(2), 88–96.
- Yasa, I. G. N., Gede, I. P., 2021. Teamwork dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 11(1), 22–29.
- Yundelfa, A., Haryono, A., 2020. Peran Komunikasi dalam Efektivitas Organisasi Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Kesehatan*, 3(1), 12–21.