

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KREATIF
INOVASI SEJAHTERA CENGKARENG
JAKARTA BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

MILA KUSUMA LARA

NIM: 64200387

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2024**

Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mila Kusuma Lara
NIM : 64200387
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat”**, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 29 Juni 2024
Yang menyatakan



Mila Kusuma Lara

Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Mila Kusuma Lara
NIM : 64200387
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam Penulisan karya ilmiah penulis dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat" merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Perusahaan : PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat
Alamat : Jl. Malibu Raya Blok J No.67, RT 07 / RW 14,
Cengkareng
Jakarta Barat
Waktu Pelaksanaan : 1 April sampai dengan 1 Mei 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 29 Juni 2024
Penulis,



Mila Kusuma Lara

64200387

Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Mila Kusuma Lara
NIM : 64200387
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng JAKARTA BARAT

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 23 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Tri Lestari, S.E., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Egis Yani Pramularso, S.E., M.M.

Penguji II : Ulta Rastryana, S.E., M.M.

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

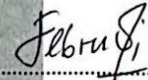
Nama : Mila Kusuma Lara
NIM : 64200387
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng JAKARTA BARAT

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 23 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Tri Lestari, S.E., M.M.



DEWAN PENGUJI

Penguji I : Eigis Yani Pramularso, S.E., M.M.



Penguji II : Ulta Rastryana, S.E., M.M.



Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat” adalah hasil karya tulis asli Mila Kusuma Lara dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini;

Nama : Mila Kusuma Lara

Alamat : Jl. Kemanggisan Saili Ujung RT/RW 06/06 No.24F, Kelurahan
Kemanggisan, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat 11480

No. Telepon : 085722003356

E-mail : kusumalaramila@gmail.com

Lembar Konsultasi Skripsi

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA
---	--

NIM : 64200387
 Nama Lengkap : Mila Kusuma Lara
 Dosen Pembimbing : Tri Lestari, SE., MM.
 Judul Tugas Akhir : "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat"

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	30 Maret 2024	Bimbingan perdana dan pengajuan judul	JL
2	18 April 2024	ACC Bab I	JL
3	23 April 2024	Bimbingan Bab II, Revisi Teknik penulisan mendeley	JL
4	30 April 2024	ACC Bab II	JL
5	7 Mei 2024	Bimbingan Bab III, Revisi rumus	JL
6	21 Mei 2024	Bimbingan Bab III, Revisi minor	JL
7	28 Mei 2024	ACC Bab III	JL
8	15 Juni 2024	Bimbingan Bab IV	JL
9	21 Juni 2024	ACC Bab IV	JL
10	25 Juni 2024	ACC Bab V	JL

Catatan untuk Dosen Pembimbing
Bimbingan Skripsi

- Dimulai pada tanggal : 30 Maret 2024
- Diakhiri pada tanggal : 29 Juni 2024
- Jumlah pertemuan bimbingan : 10 Pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



(Tri Lestari, SE., MM.)

Lembar Persembahan

Alhamdulillah. Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan dan keterbatasan diri tanpa pertolongan dan karunianya, penulis tidak mampu meraih pencapaian ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan kata persembahan untuk skripsi ini kepada pihak yang telah memberikan dukungan, inspirasi, dan bantuan dalam penelitian ini:

1. Kepada kedua orang tua Bapak Burhan dan Ibu Maisaroh serta saudara dan saudariku selaku keluarga, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas doa, motivasi, semangat, dan kasih sayang yang telah diberikan.
2. Ibu Tri Lestari, SE., MM. selaku dosen pembimbing, penulis mengucapkan terima kasih atas segala ilmu, bantuan, bimbingan, dan motivasi yang telah diberikan.
3. Kepada PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat dan karyawan selaku responden, penulis mengucapkan terima kasih atas izin, kerjasama yang telah diberikan dalam pengumpulan data skripsi ini.
4. Kepada teman-teman, penulis mengucapkan terima kasih karena telah memberikan semangat, bantuan, dan berbagai ilmu serta informasi sepanjang penelitian ini.

Mohon maaf kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih dalam memberikan doa dan dukungan sepanjang perjalanan skripsi ini.

Kata Pengantar

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas terselekaikannya skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ambil adalah **“Pengaruh Komunikasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreasi Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat”**. Yang merupakan salah satu syarat kelulusan Program Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika.

Dalam menyusun penelitian ini penulis banyak hambatan yang dihadapi, mulai dari keterbatasan waktu, biaya, wawasan ilmu pengetahuan dan lain sebagainya, oleh karena itu penulis menyadari, bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna, maka penulis menerima kritikan serta saran yang membangun dari semua pihak. Selama melaksanakan skripsi ini penulis menyadari tanpa bimbingan, pengarahan, dorongan, dan saran dari semua pihak, skripsi ini tidak dapat berjalan dengan lancar. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Tri Lestari, SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing telah memberikan petunjuk dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
6. PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat yang telah memberikan izin dan kerjasama dalam membantu memperoleh data yang dibutuhkan peneliti.
7. Kedua orang tuaku Bapak Burhan dan Ibu Maisaroh serta saudara/saudariku yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih banyak selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan kasih sayang yang telah diberikan

8. Rekan-rekan teman mahasiswa di Universitas Bina Sarana Informatika

Mohon maaf kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membantu. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mohon untuk kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulis yang akan mendatang.

Jakarta, 29 Juni 2024



Mila Kusuma Lara

Abstrak

Mila Kusuma Lara (64200387), Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.

Komunikasi memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan melalui komunikasi, hubungan yang erat dan harmonis dapat terjalin antar sesama karyawan dan atasan. Kerjasama tim juga memiliki peran penting, karena tanpa adanya kerjasama yang baik kinerja tidak akan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar komunikasi dan kerja sama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh komunikasi dan kerja tim secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan angket. Hasil uji t Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan didasarkan pada hasil $t_{hitung} 2,970 > t_{tabel} 2,015$ dan hasil uji t pada Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil $t_{hitung} 3,353 > t_{tabel} 2,015$. Dari hasil tersebut, artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil $F_{hitung} 31,008 > F_{tabel} 3,21$. Oleh karena itu, terjadi pengaruh secara simultan yang signifikan antara Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.

Kata kunci: Komunikasi, Kerja Tim, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Mila Kusuma Lara (64200387), *The Influence of Communication and Teamwork on Employee Performance of PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng West Jakarta.*

Communication has an important role in a company. This is because through communication, close and harmonious relationships can be established between fellow employees and superiors. Teamwork also plays an important role, because without good cooperation performance will not be optimal. This study aims to analyze how much communication and teamwork are partially influenced on employee performance and how much communication and teamwork are affected jointly or simultaneously on the performance of employees of PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng West Jakarta. This study uses a quantitative research method, which is used to research on certain populations and samples. The number of samples in this study amounted to 47 employees. Data collection techniques are carried out by observation and questionnaires. The results of the t-test of Communication on Employee Performance are based on the results of $t_{\text{calculation}} 2,970 > t_{\text{table}} 2,015$ and the results of the t-test on Teamwork on Employee Performance based on the $t_{\text{results of}} 3,353 > t_{\text{table}} 2,015$. From these results, it means that there is a partially significant influence between Communication on Employee Performance and Teamwork on Employee Performance. Meanwhile, based on the results of the F test on the Influence of Communication and Teamwork on Employee Performance based on the results of the F test $F_{\text{calculated}} 31.008 > F_{\text{table}} 3.21$. Therefore, there is a simultaneous significant influence between Communication and Teamwork on the Employee Performance of PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng West Jakarta.

Keywords: Communication, Teamwork, and Employee Performance

Daftar Isi

Lembar Judul Skripsi	i
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....	iii
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	iv
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta	vi
Lembar Konsultasi Skripsi.....	vii
Lembar Persembahan.....	viii
Kata Pengantar	ix
Abstrak.....	xi
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Deskripsi Konseptual	6
2.1.1 Komunikasi.....	6
2.1.2 Kerjasama Tim.....	8
2.1.3 Kinerja Karyawan	10
2.2 Penelitian Yang Relevan	14
2.3 Kerangka Berpikir	17
2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.....	18

2.4	Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Desain Penelitian	38
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.2.1.	Populasi Penelitian.....	41
3.2.2.	Sampel Penelitian.....	41
3.3	Definisi Operasional Variabel	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1.	Observasi	44
3.4.2.	Metode Kuesioner	44
3.5	Teknik Analisis Data.....	45
3.5.1	Uji Kualitas Data.....	46
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.5.3	Uji Analisis Linier Berganda	50
3.5.4	Uji Hipotesis	50
3.5.5	Koefisien Determinasi R^2	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1.	Karakteristik Responden	55
4.1.2.	Deskripsi Data Penelitian	57
4.2	Uji Kualitas Data	62
4.2.1.	Uji Validitas.....	62
4.2.2.	Uji Reliabilitas	63
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.3.1.	Uji Normalitas	64
4.3.2.	Uji Multikolinearitas	65
4.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	66
4.4	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.5	Pengujian Hipotesis	69
4.5.1.	Uji t (Parsial).....	69
4.5.2.	Uji f (Simultan).....	70
4.6	Uji Koefisien Determinasi.....	71
4.6.1.	Koefisien Determinasi Parsial	72
4.6.2.	Koefisien Determinasi Simultan	73
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	74

4.7.1	Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	74
4.7.2	Pengaruh Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	74
4.7.3	Pengaruh Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	75
4.8	Implikasi Penelitian	75
4.9	Keterbatasan Penelitian.....	76
BAB V PENUTUP		54
5.1	Kesimpulan.....	54
5.2	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....		57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		62
SURAT KETERANGAN RISET		63
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME		64
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		66



Daftar Tabel

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan.....	14
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel III.2 Skala Likert	45
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	56
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	57
Tabel IV.4 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Komunikasi (X1)	58
Tabel IV.5 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Kerjasama Tim (X2)	59
Tabel IV.6 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel IV.11 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	68
Tabel IV.12 Hasil Uji T (Parsial)	69
Tabel IV.13 Hasil Uji Parsial	70
Tabel IV.14 Hasil Uji F (Simultan)	71
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	72
Tabel IV.16 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial.....	72
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan	73

Daftar Gambar

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	17
Gambar III.1 Desain Penelitian	39
Gambar IV.1 Hasil Uji Heteroskestisitas Grafik Scatterplot.....	67



Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner.....	66
Lampiran 2 Hasil Kuesioner.....	71
Lampiran 3 Uji Validitas X1 (Komunikasi).....	77
Lampiran 4 Uji Validitas X2 (Kerjasama Tim).....	78
Lampiran 5 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	79
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	79
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	80
Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	80
Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
Lampiran 10 Hasil Uji t	81
Lampiran 11 Hasil Uji F	81
Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Parsial	81
Lampiran 13 Hasil Uji Koefisien Simultan.....	82
Lampiran 14 R Tabel	82
Lampiran 15 T Tabel	83
Lampiran 16 F Tabel.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan dan bersaing di pasar global, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualitas yang efektif. Performansi pekerja yang efektif tidak hanya berdampak pada kemampuan individu, namun juga didukung oleh komponen eksternal seperti komunikasi dan kerjasama tim.

Komunikasi memiliki peran yang krusial di dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang kuat dan menyenangkan dapat terjalin antar pekerja maupun pemimpin. Dalam hal lain, percakapan juga menjadi kunci untuk menyampaikan informasi dan arahan kepada seluruh karyawan, memastikan bahwa aktivitas kerja berjalan dengan lancar. Ketidakseimbangan dalam proses komunikasi dapat menghambat aliran informasi dan arahan kepada karyawan, sehingga kerjasama tim menjadi penting karena kemampuan individu juga memiliki batasan (Fitri et al., 2023).

Selain itu, komunikasi dan kerjasama tim juga memiliki peranan esensial. Tanpa kerjasama yang solid, kinerja menjadi tidak optimal dan tugas tidak terselesaikan apabila karyawan tidak bekerjasama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim juga menjadi kunci bagi karyawan untuk saling mendukung demi mencapai tujuan bersama (Setiani et al., 2020).

PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor Sarioti. Sehubungan dengan temuan pengamatan

yang peneliti lakukan, efek percakapan dan kolaborasi tim terhadap prestasi pekerja di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mempromosikan komunikasi terbuka dan kerjasama tim biasanya memiliki pekerja yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Permasalahan yang terkadang terjadi di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat diantaranya, kesalahan informasi tentang jumlah data produksi perusahaan. Sehingga, mengganggu proses karena terjadi selisih produksi dalam input data, sebaiknya mengkonfirmasi terlebih dahulu untuk memperbaikinya. Komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan manajemen dapat memastikan pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan, tugas yang diberikan dan harapan kinerja yang baik.

Sementara itu, kerjasama tim memungkinkan karyawan untuk saling membantu, berbagi pengetahuan, dan mengerjakan tugas secara efisien. Pada PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat terdapat permasalahan terhadap kerjasama tim, yaitu kekurangan kolaborasi dan koordinasi antar karyawan yang bekerja di lokasi. Ada diantaranya ialah tindakan pekerja yang lebih suka bekerja secara individu dengan kondisi kerja secara tim membutuhkan koordinasi yang tepat. Upaya untuk memperkuat komunikasi dan kerjasama tim dapat meningkatkan koordinasi antarbagian, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta mempromosikan inovasi dan kreativitas. Ini dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan, meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Penelitian ini latarbelakangi oleh *gap research* terlebih dahulu yang dilakukan oleh Effendi Sinuhajji (2020). Menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Husni Adam Najati (2022). Menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, bisa diajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi memiliki dampak positif signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat?
2. Apakah kerjasama tim memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat?
3. Apakah komunikasi dan kerjasama tim memiliki dampak positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah masalah ini ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menentukan apakah komunikasi berdampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.
2. Menentukan apakah kerjasama tim memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.

3. Menentukan apakah komunikasi dan kerjasama tim berdampak positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini ialah:

1. Penulis

Meningkatkan pengawasan penulis tentang masalah yang dihadapi organisasi atau perusahaan, penulis dapat menggunakan teori yang dipelajari di kelas ke dalam kehidupan nyata.

2. Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini akan menguntungkan dan rekomendasi untuk dipikirkan oleh karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat dalam kinerja individu maupun kelompok.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini mungkin berguna bagi pembaca untuk referensi serta masukan dari pihak yang memerlukan rincian mengenai pengaruh komunikasi dan kerjasama tim pada prestasi pekerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Riset dilakukan di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat yang berlokasi di Ruko Malibu, Jalan Malibu Raya Blok J No. 67, RT.7/RW.14, Cengkareng Barat, Cengkareng. Penelitian ini ditujukan karena melihat komunikasi dan kerjasama tim pada kinerja . Sedangkan subjek di dalam penelitian ialah pekerja

PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat dengan jumlah 47 orang dengan kuesioner sebagai bahan utama untuk pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Mei 2024. Adapun ruang lingkup riset ini ialah membahas tiga variabel diantaranya: komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab pendahuluan membahas dasar masalah, perumusan, tujuan, keuntungan, ruang lingkup, dan cara penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari *description* konseptual, analisis yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis untuk menjelaskan permasalahan dengan mengutip teori-teori dan pengertian mengenai komunikasi dan kerjasama tim dari sudut pandang para ahli.

BAB III

METODE PENELITIAN

Membahas metode pengumpulan dan analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat membahas deskripsi data, pengujian hipotesis, dan hasil. Ini juga mencakup implikasi dan keterbatasan penelitian.

BAB V

PENUTUP

Menjelaskan hasil dan rekomendasi penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual menguraikan teori dan variabel penelitian.

2.1.1 Komunikasi

Salah satu komponen organisasi yang sangat penting adalah komunikasi. Komunikasi digunakan ketika karyawan saling bertukar informasi dan ide untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi bertujuan untuk mengembangkan pemahaman bersama antar pegawai dengan pegawai lainnya, atau antara pegawai dengan atasannya, sehingga dapat bekerjasama dengan efektif (Dewi, 2021).

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi menurut DeVito, adalah proses komunikasi antara dua orang yang menghasilkan *feedback*. Menurut Deddy Mulyana, komunikasi ialah metode pertukaran tindakan komunikasi lisan dan nonverbal yang dilakukan oleh dua atau lebih individu. (Didi et al., 2019).

Komunikasi menurut JA Devito, didefinisikan sebagai konteks tertentu memiliki dampak dan peluang untuk mendapatkan komentar. Namun, menurut Hovland dan Kelley, komunikasi ialah tindakan seseorang menyampaikan masukan dengan tujuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Simon & Alouini, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif memerlukan kemampuan untuk mengirim dan menerima pesan yang tepat serta memberikan *feedback* segera.

2.1.1.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi memiliki empat tujuan, menurut Bangun:

1. Pemantauan

Organisasi memiliki dasar yang memungkinkan karyawan berkomunikasi dengan pimpinannya tentang pekerjaan karyawan. Komunikasi dapat mengontrol perilaku sesuai dengan peraturan perusahaan dan rincian pekerjaan.

2. Menyediakan motivasi

Memberikan tujuan yang menarik dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik supaya menghasilkan peningkatan kinerja.

3. Mengemukakan Perasaan

Dalam suatu perusahaan, hubungan antar individu yang terjalin dengan mekanisme utama untuk setiap individu.

4. Interaksi Individu

Memberikan catatan pada penerima maksud dari pesan yang dikirim. Penerima pesan dengan simple mengenali maksud yang dikirim berisi kata atau karakter yang sama. (Hermanto, 2020).

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Menurut Suranto dalam (Erisah, 2023) beberapa indikator komunikasi termasuk :

1. Pemahaman

Pemahaman menafsirkan pesan tertentu secara tepat sesuai dengan maksud pembicara.

2. Kesenangan

Tujuan komunikasi adalah agar pesan berhasil tersampaikan, dan lebih efektif bila kedua belah pihak sedang dalam hati yang gembira.

3. Pengaruh Pada Sikap

Selain itu, berkomunikasi dengan baik dapat dikenali dari perubahan perspektif penerima pesan. Komunikasi dikatakan lebih efektif jika penerima pesan tersebut tidak menunjukkan perubahan sikap, begitu pula sebaliknya.

4. Tindakan

Komunikasi yang baik terjadi bila tindakan pengirim atau penerima pesan berubah setelah komunikasi berlangsung.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim dapat meningkatkan kolaborasi antara tiap anggota tim untuk mencapai tujuan tersebut. Jika orang berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain dapat diselesaikan dengan mudah. (Wiyono, 2021)

Namun Susanti dan Utami mendefinisikan kerjasama tim merupakan sistem yang menggabungkan keterampilan dengan tujuan, *leadership* dan percakapan yang jelas untuk mencapai tujuan. Sedangkan Panggiki, Lumanauw dan Lumintang

mengartikan kerjasama tim sebagai kerjasama dalam kelompok yang dapat dikelola dengan baik (Ibrahim et al., 2021).

Stephen dan Timothy menggambarkan kerjasama tim sebagai komunitas dimana usaha individu menghasilkan *output* yang lebih tinggi dengan jumlah kinerja karyawan. Kerjasama menciptakan sinergi yang baik dalam berkoordinasi. Hal ini mengacu pada kinerja setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Indrastuti et al., 2022).

Dari pengertian yang dijelaskan oleh beberapa para ahli, kerjasama tim juga perlu dikelola dengan baik agar tim dapat saling berkomunikasi dan saling melengkapi agar pekerjaan menjadi lebih mudah.

2.1.2.2. Jenis Kerjasama Tim

Menurut Masyithah ada enam jenis kolaborasi tim, yaitu:

1. Tim resmi

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk sesuai dengan struktur organisasi.

2. Tim Tujuan

Tim vertikal terdiri dari seorang pimpinan dan beberapa karyawan dalam hubungan manajemen yang terstruktur.

3. Tim Berbasis Horizontal

Tim horizontal terdiri dari pekerja dengan tingkat hierarki yang sama, bekerja sama dan memiliki bidang keterampilan yang berbeda.

4. Tim Tugas Khusus

Tim yang bekerja untuk penugasan khusus disebut untuk menyelesaikan tugas berdasarkan kepentingan dan perspektif mereka sendiri.

5. Tim yang Mandiri

Tim mandiri terdiri dari lima hingga dua puluh karyawan yang memiliki berbagai keterampilan dan pengalaman yang memungkinkan mereka bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan.

6. Tim Penyelesai Masalah

Tim pemecah masalah biasanya terdiri dari lima atau lebih orang dan berbicara tentang cara meningkatkan kinerja. (Hermanto, 2020).

2.1.2.3. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Hatta, M. & Musnadi dalam (Sujana, 2022), terdapat indikator Kerjasama tim, diantaranya :

1. Tanggung jawab

Untuk mencapai kerjasama yang efektif, perusahaan harus bekerjasama dan memiliki tanggung jawab masing-masing.

2. Saling berkontribusi

Kerjasama yang baik akan terjadi saling berkontribusi secara pikiran dan tenaga.

3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Tim dapat menjadi lebih kuat dan berkualitas dengan memanfaatkan kemampuan setiap anggota.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Performansi atau pegawai menurut Bangun dalam jurnal (Anandita et al., 2021), adalah hasil pekerjaan seseorang yang disesuaikan dengan persyaratan

pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki tujuan yang harus dipenuhi untuk mencapainya. Tingkat yang diharapkan dari suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik yang dikenal sebagai standar pekerjaan.

Menurut Jayanti dan Syamsir, kinerja berarti menyelesaikan tugas dengan benar dan mendapatkan hasil yang diharapkan. Kinerja menekankan lebih banyak pada tanggung jawab terhadap hasil yang diharapkan. Namun menurut Sutisno, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. tidak hanya mematuhi hukum, tetapi juga mengikuti standar moral dan etika. (Marisya, 2022).

Menurut Lubis dan Hermanto, kinerja ialah hasil dari yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan, standar, atau kesempatan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, maknanya lebih luas dan mencakup hasil kerja yang dilakukan. (Iskandar & Yusnandar, 2021)

Menurut beberapa definisi di atas, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Di tempat kerja, mereka juga harus memenuhi persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan, dan harus melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diharapkan.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Putra dalam jurnal (Marisya, 2022), tujuan dan manfaat kinerja, diantaranya :

1. Sebagai referensi untuk proses pengambilan keputusan mengenai prestasi kerja.

2. Persepsi organisasi tentang kemampuan dan keterampilan karyawan berdasarkan wawasan kinerja karyawan dan tujuan organisasi, membantu manajemen meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kualitas kerja.

Namun, menurut Wijonarko, tujuan kinerja karyawan adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan pekerja mengenai persyaratan kinerja.
2. Mencatat hasil pekerjaan karyawan untuk mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Semua pekerja ingin menjalankan tugasnya dengan baik dan akurat, namun tidak semua keinginan menjadi kenyataan ketika bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Baik maupun buruknya hal-hal yang terjadi dalam suatu lingkungan kerja dapat menyebabkan produktivitas dan kinerja seseorang menurun. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan Gibson dalam (Kristanti et al., 2023):

1. Berkaitan dengan individu

Saat ini Banyak orang merasa tidak percaya diri dan minder terhadap kemampuannya, padahal ia mampu. Ada orang yang tidak percaya dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja.

2. Kedua mengenai faktor organisasi.

Persaingan untuk mendapatkan keterampilan dalam lingkungan organisasi tentu saja mengurangi rasa percaya diri dan daya saing sebagian orang. Institusi dan organisasi bukanlah tempat untuk menunjukkan keahlian yang dimiliki. Padahal, tempat ini seharusnya bisa dijadikan wadah dimana semua orang bisa berkolaborasi dan berbagi hal-hal yang baru.

3. Terakhir berkaitan dengan faktor psikologi

Dimana setiap orang selalu merasa tidak mampu atau tidak puas dengan hasil yang dicapai. Hal ini memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih aktif, namun dapat berpengaruh juga pada tingkat fokus dirinya.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam (Nasution et al., 2020) sebagai indikator kinerja karyawan:

1. Kualitas

Kualitas atau tingkat kinerja dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dilakukan.

2. Kuantitas

Selain itu, performansi dapat diukur dengan menghitung jumlah yang dihasilkan dari kinerja seseorang.

3. Waktu

Untuk pekerjaan tertentu akan ada tenggat waktu. Karena itu, ada pekerjaan yang membutuhkan waktu minimal dan maksimal.

4. Penekanan Biaya

Sebelum setiap tindakan bisnis dimulai, anggaran biaya telah dibuat.

5. Pengawasan

Dalam kebanyakan kasus, keadaan dan situasi selalu berubah dari positif ke negatif.

6. Hubungan antar karyawan

Seringkali, penilaian kinerja terhubung dengan karyawan dan pimpinan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Berikut ini yang sedang dilakukan oleh penulis:

Tabel II.1
Penelitian Yang Relevan

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan
1	Mutia Dwina Setiani, Abd. Kodir Djaelani, dan M. Khoirul (Setiani et al., 2020)	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember	Terdapat tiga variabel yang sama yang diteliti terkait dengan komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan.	Perbedaan tempat penelitian dan waktu pelaksanaan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dan pelaksanaan pada tahun 2020.	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan analisis data secara persial variabel komunikasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan berdasarkan hasil data komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Komunikasi Variabel Kerjasama Tim Variabel Kinerja Karyawan
2	Lia Setyo Rimawati, Abd. Qodir Djaelani, dan Afi Rachmat Slamet (Yusri, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Jawara Bangun Persada Karangploso Malang)	Terdapat tiga variabel yang sama, yaitu komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan.	Terdapat satu variabel yang tidak digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan perbedaan tempat penelitian di PT Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersamaan antara semua variabel menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Jawara Bangun	Variabel Gaya Kepemimpinan Variabel Komunikasi Variabel Kerjasama Tim Variabel Kinerja Karyawan

					Persada Karangploso Malang.	
3	Anhar dan Kartini Aprianti (Aprianti, 2022)	Pengaruh Komunikasi dan <i>Teamwork</i> (Kerjasama Tim) Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel terkait komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja.	Perbedaan pada tempat dan waktu pelaksanaan penelitian yaitu di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.	Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja, <i>teamwork</i> (kerjasama tim) terhadap kinerja, komunikasi dan <i>teamwork</i> (kerjasama tim) berpengaruh terhadap kinerja.	Variabel Komunikasi Variabel <i>Teamwork</i> (Kerjasama Tim) Variabel Kinerja Karyawan
4	Puji Lestari dan Dewi Urip Wahyuni (P. Lestari & Wahyuni, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah)	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja.	Terdapat satu variabel yang tidak digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan tempat penelitian dilakukan pada PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah.	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap lingkungan karyawan.	Variabel Gaya Kepemimpinan Variabel Komunikasi Variabel Kerjasama Tim Variabel Kinerja Karyawan
5	Delitha Inkia dan Emi Suwarni (Fristky & Suwarni, 2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja	Terdapat perbedaan pada letak X1 dan X2 dan perbedaan tempat penelitian	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Komunikasi berperan penting dalam	Variabel Kerjasama Tim Variabel Komunikasi

		Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang		yang dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang.	mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian mengatakan bahwa kedua variabel yaitu kerjasama tim dan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Kinerja Karyawan
6	Ni Kadek Eli Meliantari, Wayan Sujana, dan Ni Nyoman Ari Novarini (Sujana, 2022)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan <i>reward</i> Terhadap Kinerja Guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan	Terdapat satu variabel yang tidak digunakan yaitu <i>reward</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama komunikasi, Kerjasama tim, dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.	Variabel Komunikasi Variabel Kerjasama Tim Variabel <i>Reward</i> Variabel Kinerja Karyawan
7	Muh Izwar Rafiq, Badaruddin, dan Rreynilda (Izwar Rafiq et al., 2022)	Pengaruh Komunikasi, Intensif Daerah, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Maneje Tahun 2022.	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja.	Terdapat satu variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu insentif daerah dan tempat penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maneje.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, insentif daerah, dan kerjasama tim secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Komunikasi Variabel Insentif Daerah Variabel Kerjasama Tim Variabel Kinerja Karyawan
8	Ressy Dwi Fitri, Nurkardin, dan Heryati (Fitri et al., 2023)	Pengaruh Komunikasi dan Keerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja	Terdapat dua variabel yang sama yaitu komunikasi dan	Terdapat perbedaan pada satu variabel Y yaitu efektivitas kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara simultan maupun parsial	Variabel Komunikasi Variabel Kerjasama Tim

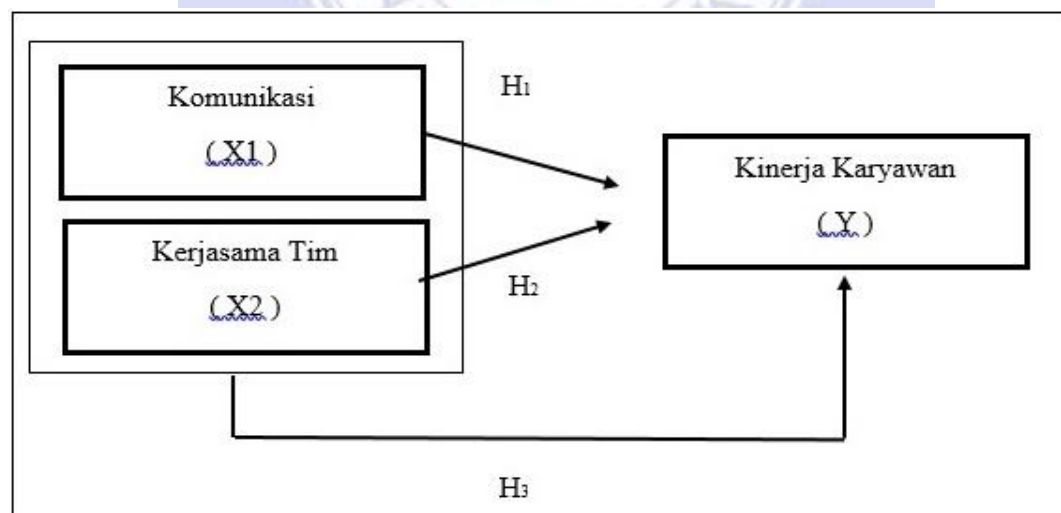
		Karyawan pada PT Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim	kerjasama tim.	karyawan dan tempat pelaksanaan penelitian.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.	Variabel Kinerja Karyawan
--	--	--	----------------	---	---	---------------------------

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ialah dasar dari rancangan atau pendekatan peneliti yang mempersatukan dari fakta-fakta, observasi, dan kajian pustaka sebagai dasar-dasar penelitian untuk memperkuat penelitian ini. Kerangka pikir ini digunakan untuk menjawab masalah penelitian karena memberikan penjelasan menyeluruh dan relevan tentang variabel penelitian. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka berpikir dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran di atas, berikut adalah gambaran kerangka pemikiran:



Sumber: Penulis 2024

Gambar II.1
Kerangka Berpikir

Gambar II.1 menunjukkan rangka kerja penelitian, yang mencakup variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap anggota harus mendapatkan pengarahan yang jelas tentang cara melakukan tugasnya. Komunikasi harus berjalan dengan baik dan efektif. Komunikasi dapat menumbuhkan rasa ingin tahu, mendorong semangat kerja. Komunikasi juga membantu karyawan bersatu untuk bekerja sama. (Tjiptono, 2020).

Studi yang ditulis oleh Mutia Dwina Setiani, Abd. Kodir Djaelani, dan M. Khoirul ABS menemukan bahwa komunikasi dan kerja tim sangat memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. (Setiani et al., 2020)

2.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan organisasi secara signifikan. Performansi perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawan baik, tetapi jika kinerja karyawan rendah, kinerja perusahaan dapat menurun. (Siregar et al., 2020)

Husni Adam Najati dan Andi Heru Susanto menulis jurnal "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta". Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kerja sama tim yang kuat meningkatkan kinerja karyawan Inews. (Najuti & Susanto, 2022).

2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal kinerja karyawan, kerja tim dan komunikasi sangat berkaitan satu sama lain. Kerja tim yang efektif dan komunikasi yang efektif mungkin menghasilkan lingkungan kerja yang membantu kinerja terbaik. Menurut Wheelan dalam

"Menciptakan Tim yang Efektif", menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja tim dapat mencapai hasil yang lebih baik daripada kerja individu. (Fristky & Suwarni, 2023).

Menurut penelitian Effendi Sinuhaji membahas komunikasi dan kerjasama tim dalam bukunya "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan". (Effendi, 2020)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dalam penelitian yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : Diperkirakan komunikasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat.
- H_1 : Diperkirakan komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat.
- H_0 : Diperkirakan kerjasama tim tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat.
- H_2 : Diperkirakan kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat.
- H_0 : Diperkirakan komunikasi dan kerjasama tim tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat.

H₃ : Diperkirakan komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

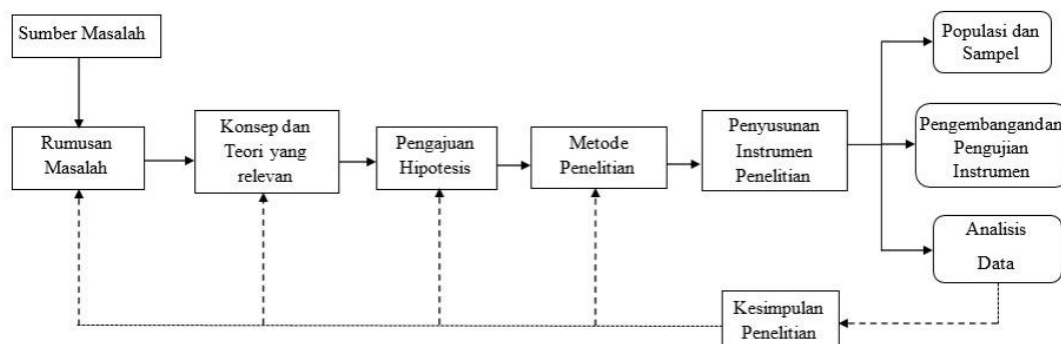
Untuk melakukan penelitian di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng, Jakarta Barat, penulis menggunakan desain penelitian sebagai kerangka kerja. Untuk memulai penelitian diharapkan memiliki desain penelitian yang tepat akan membantu penulis. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian kuantitatif mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan dengan instrumen penelitian. Tujuan dari analisis data adalah untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dibuat. (Hidayat, 2021).

Adapun proses desain penelitian menurut Nasution dalam (Karlina, 2019) mencakup proses desain penelitian yaitu:

1. Tentukan masalahnya.
2. Membuat masalah dan hipotesis penelitian
3. Konstruksi investigasi dan percobaan
4. Pilih dan hitung ukuran variabel
5. Memilih metode sampling yang akan digunakan
6. Menggabungkan instrumen dan metode pengumpulan data
7. Coding dan editing data
8. Pemilihan metode statistik dan analisis data
9. Laporan hasil penelitian

Di bawah ini adalah rancangan desain peneliti berdasarkan pengertian desain penelitian yang diberikan di atas:



Sumber : (Karlina, 2019)

Gambar III.1
Desain Penelitian

Berdasarkan desain penelitian yang disebutkan seperti yang disebutkan sebelumnya, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penyebab Masalah

Menentukan masalah dalam hal ini, penulis melakukan studi kasus pendahuluan. Studi ini menyelidiki bagaimana komunikasi dan kolaborasi tim berdampak pada kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat. Kesalahan adalah salah satu masalah yang umum. Sehingga menyebabkan perbedaan produksi yang mengganggu proses input data.

2. Struktur Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah penelitian, rumusan masalah harus dipertimbangkan secara menyeluruh. Jika masalah tidak dirumuskan dengan baik, penelitian tidak akan berhasil.

3. Konsep, Teori, dan Penemuan yang Berhubungan

Selanjutnya, peneliti memeriksa referensi toritis yang relevan tentang bagaimana kerjasama tim dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil hipotesis dapat didukung oleh penelitian sebelumnya yang relevan sebagai bahan tambahan untuk penelitian yang mencari solusi untuk masalah penelitian.

4. Perkembangan Hipotesis

Hipotesisnya adalah bahwa karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat secara parsial dan signifikan mengalami dampak positif dari komunikasi dan kerja tim.

5. Metodologi Penelitian

Peneliti kemudian memilih metode penelitian untuk diterapkan untuk menjawab hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk deskripsi.

6. Menyusun Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket dan kuesioner. Peneliti menentukan populasi khusus untuk eksperimen ini. Karena populasi terlalu besar dan peneliti tidak memiliki banyak waktu, dana, atau tenaga, sampel populasi digunakan oleh peneliti. Sebelum alat digunakan, penulis memeriksa validitas dan reliabilitasnya. Tujuannya adalah untuk menentukan kekonsistenan alat ukur yang digunakan. Selain itu, untuk menentukan apakah heteroskedastisitas, multikolonieritas, dan normalitas mengalami masalah, uji asumsi klasik digunakan.

7. Hasil

Hasil penelitian ini tidak hanya membahas masalah sebelumnya, akan tetapi juga mencapai kesimpulan dan menawarkan saran yang dapat membantu organisasi yang diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi ialah setiap individu, makhluk hidup, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama di suatu tempat untuk melakukan penelitian. Populasi dapat berupa individu, kelompok, hasil pekerjaan manusia, dan benda-benda alam lainnya. Guru, siswa, masyarakat, karyawan perusahaan, dan sebagainya. (Amin et al., 2023).

Penelitian ini melibatkan 47 orang yang bekerja di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat atau 47 orang yang dipilih sebagai sampel.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel, baik dalam jumlah dan kualitas, mewakili populasi. Sampel yang buruk tidak mewakili semua anggota populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari setiap aspek karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, karena itu, peneliti dapat mengambil sampel populasi untuk mempelajari setiap aspeknya. (Suriani et al., 2023).

Peneliti menggunakan teknik probabilitas sampel dengan rumus slovin untuk penelitian ini. Menurut Sugiyono (Fathussyaadah et al., 2019) untuk menghitung besar sampel penelitian ini, rumus solvin berikut digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah responden

N = jumlah populasi

e = eror (tingkat kesalahan)

(catatan: 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1 biasanya digunakan)

Dari penjelasan diatas, maka sampel jenuh dari penelitian ini berjumlah 47 karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari interpretasi yang berbeda dan membatasi jumlah variabel yang dapat diinterpretasikan, tujuan definisi ini adalah untuk mempermudah dan menjaga integritas proses pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, ada dua jenis variabel: variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Ringkasan kategori variabel dapat ditemukan di sini. Menurut (T. Lestari, 2022) :

1. Variabel independen

Dalam penelitian ini, komunikasi dan kerja tim adalah variabel bebas yang memiliki kemampuan untuk mengubah atau mempengaruhi variabel dependen (terikat).

2. Variabel yang diikat (bergantung)

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan.

Kerja tim dan komunikasi adalah variabel operasional penelitian ini. Tabel berikut menunjukkan ini:

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
1.	Komunikasi (X2)	1. Kemudahan Perolehan Informasi	1. Pemahaman	1,2	Likert
		2. Kualitas Media	2. Kesenangan	3,4	
		3. Muatan Informasi (Tjiptono, 2020)	3. Pengaruh pada Sikap	5,6	
			4. Tindakan (Erisah, 2023)	7,8	
2.	Kerjasama Tim (X2)	1. Kerjasama	1. Tanggung Jawab	1,2,3	Likert
		2. Kepercayaan	2. Saling Berkontribusi	4,5,6	
		3. Kekompakan (Rahmawati, 2020)	3. Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal (Sujana, 2022)	7,8	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Kualitas	1,2	Likert
		2. Kuantitas	2 Kuantitas	3,4	
		3. Tanggung Jawab	3. Waktu	5	
		4. Kerjasama	4. Penekanan pada Biaya	6	
		5. Inisiatif (Tjiptono, 2020)	5. Pengawasan	7	
			6. Hubungan Antar Karyawan (Nasution et al., 2020)	8	

Sumber : Penulis 2024

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Dodiet Aditya dalam (Finamore & Kós, 2021). Metode pengumpulan data dapat digunakan secara terpisah dari metode analisis data, atau bahkan dapat dianggap sebagai bagian integral dari metode analisis data.

Data saat ini dikumpulkan di PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat. Studi ini dilakukan dari April hingga Mei 2024 di PT Kreatif Inovasi Sejahtera, yang terletak di Ruko Malibu, Jl. Maliu Raya Blok J No. 67, RT/RW 07/14, Cengkareng Barat.

3.4.1. Observasi

Observasi salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki perilaku non verbal yaitu dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono, “Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri secara spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya” (Alimuddin, 2021). Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilakukannya pengambilan data untuk mengamati Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.

3.4.2. Metode Kuesioner

Kuesioner mengumpulkan data dari sejumlah responden melalui seperangkat pertanyaan dengan menyediakan daftar pertanyaan dan jawaban yang dikumpulkan sebagai data untuk diolah (Novaldy & Mahpudin, 2021). Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada 47 pekerja PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat untuk melihat bagaimana komunikasi dan kerja tim memengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti telah menggunakan skala Likert, yaitu rentang angka dari 1 hingga 5. Tanggapan yang dianggap negatif (sangat tidak setuju) menerima skor terendah, sedangkan tanggapan yang dianggap positif (sangat setuju) menerima skor tertinggi

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Moeleong dalam (Rozali, 2022) teknik analisis data adalah kegiatan analisis pada suatu penelitian yang dikerjakan dengan memeriksa seluruh data dari instrumen penelitian seperti catatan, dokumen, hasil tes, rekaman, dan lain-lainnya. Kegiatan ini dilakukan agar data lebih mudah dipahami, sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

Data yang diperoleh pada penelitian ini diseleksi berdasarkan validitasnya dan selanjutnya dianalisis secara kuantitatif. Pengukuran semua variabel ini diukur dengan menggunakan metode Skala Likert dengan kriteria penelitian sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Likert

No	Kode	Persetujuan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	R	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Penulis 2024

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1. Uji Validitas

Ialah indeks yang menunjukkan seberapa akurat alat pengukur data. Alat di mana lebih valid sebanding dengan keakuratan pengukur. Untuk pertanyaan-pertanyaan tersebut, pengujian validitas yang signifikan dilakukan, dan data yang dihasilkan tidak menyimpang dari analisis yang dilakukan pada variabel yang dimaksud. (Amanda et al., 2019)

Salah satu cara untuk mengevaluasi validitas suatu item dalam kuesioner adalah dengan menggunakan korelasi orang, juga dikenal sebagai Product Moment. (Slamet, 2020).

Rumus Person Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((N\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor butir soal

$\sum Y$ = jumlah skor total soal

$\sum X^2$ = jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$ = jumlah skor total kuadrat butir soal

Jumlah jawaban dari masing-masing pertanyaan diwakili oleh skor total, di mana N adalah jumlah sampel, atau peserta yang diberikan kuesioner, dan X adalah skor jawaban dari peserta, dan Y adalah skor total dari jawaban peserta. Kriteria untuk pemeriksaan adalah:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Nursalam (Slamet, 2020), adalah pemeriksaan untuk mengetahui seberapa efektif atau tepat suatu tes, yaitu, kapan pun tes tersebut digunakan untuk memberi hasil yang sama atau sebanding. Metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengevaluasi realibilitas kuesioner yang digunakan untuk tujuan penelitian ini. Koefisien rehabilitasi, dengan nilai antara 0 dan 1, menunjukkan seberapa efektif dan tidak efektif seseorang. Koefisien reabilitas digambarkan sebagai r_x melalui x adalah index kasus yang sedang dicari. Pengujian realibilitas menggunakan *Alpha Cronbach's*:

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_x = reabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian skor tiap item

σ^2 = varian total

Akibatnya, standar pengambilan keputusan untuk uji realibilitas yaitu:

1. Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka berpengaruh.
2. Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka tidak berpengaruh.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Teori klasik menggunakan berbagai tes untuk menentukan apakah data sampel benar-benar representasi yang tepat dari populasi secara keseluruhan. Spesifikasi uji untuk heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinearitas.

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas, seperti yang dinyatakan oleh Ghozali (Erisah, 2023), dapat digunakan untuk memeriksa sekaligus mengevaluasi apakah garis yang mengikuti kurva normal muncul dari model regresi variabel data normal dengan distribusi normal. Kenormalan distribusi ditentukan dengan :

1. Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel dikatakan alami.
2. Jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel dikatakan tidak alami.

Untuk menguji normalitas, peneliti menggunakan grafik probabilitas dan sampel *Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS.

Rumus Uji Normalitas

$$x^2 \text{ hitung} = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan:

x^2 = *chi square*

O_i = frekuensi hasil observasi dalam kategori ke-i

E_i = frekuensi yang diantisipasi untuk kategori ke-i

3.5.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas atau independent. Nilai korelasi antara dua variabel independen sama dengan nol disebut variabel orthogonal.

Setiap variabel independen dikontrol dan diubah menjadi variabel dependen oleh variabel independen lainnya. Toleransi didefinisikan sebagai jumlah variabel independen tertentu yang tidak didefinisikan oleh variabel independen lain. Akibatnya, toleransi yang rendah sebanding dengan nilai VIF yang tinggi. Ini sebagai $VIF = 1/\text{toleransi}$. Nilai toleransi tidak lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF tidak lebih dari 10, nilai *cutoff* biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas. (Indri & Putra, 2022).

Rumus Uji Multikolinieritas

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2_j)}$$

Keterangan:

VIF = angka *Variance Infkation Factor* (VIF)

J = total sampel 1,2,...k

R^2_j = koefisien penggabungan variabel bebas ke-j dengan varian tambahan.

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji *glesjer* dan *scatter plot* digunakan untuk melakukan ini. Hasil uji plot penyebaran menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi atau kesamaan variabel residual dari satu observasi ke observasi lainnya, dalam kasus di mana nilai variabel bebas adalah signifikan 0,05. Hasil model regresi menunjukkan

bahwa tidak ada kesamaan variance residual dari satu observasi ke observasi lainnya.

Berikut rumus heteroskedastisitas:(Purba et al., 2021)

H₀ : Model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

H₁ : Model regresi menunjukkan heteroskedastisitas.

3.5.3 Uji Analisis Linier Berganda

Dalam membuktikan satu tatanan kaitan linear antara variabel serta untuk memahami jumlah estimasi dari tiap variabel independen beserta dependen maka kajian regresi linier berganda merupakan kajian yang dipakai didalam riset ini. Regresi berganda bisa dirumuskan yakni: (Hermanto, 2020)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel respons)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X₁ = Variabel independen pertama

X₂ = Variabel Independen kedua

X₃ = Variabel independen ketiga

X_n = Variabel independen ke – n

3.5.4 Uji Hipotesis

Penulis meneliti teori pengetahuan apakah kedua faktor independen dan dependen berkorelasi satu sama lain. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

3.5.4.1. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebuah hipotesis dapat diterima atau ditolak jika nilai signifikansi level yang ditetapkan lebih kecil dari nilai signifikansi yang diperoleh ($\alpha = 5\%$). (Wisudaningsi et al., 2019).

Dengan mengingat nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berdampak pada variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berdampak pada variabel terikat.

Dengan mempertimbangkan nilai penting dari hasil SPSS:

1. Jika nilai Sig. $< 0,05$ variabel bebas berdampak pada variabel terikat.
2. Jika nilai Sig. $> 0,05$ variabel bebas tidak berdampak pada variabel terikat.

Menurut (Ghozali, 2022), "kemampuan masing-masing variabel independen secara individual untuk menjelaskan perilaku variabel dependen diukur dengan uji statistik t." Untuk menghitung nilai t_{hitung} dengan mempertimbangkan hasil dari analisis regresi *coefficients*, langkah pertama adalah mencari tabel distribusi t dengan nilai Sig. 5% atau 0,05 untuk mengetahui nilai t_{tabel} yang menentukan tingkat kebebasan.

Persamaan rumus tabel = $a/2 ; N - K - 1$

Keterangan:

a = Tingkat Relevansi

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah variabel independent

3.5.4.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan variabel terikat dipengaruhi oleh semua variabel bebas. Setiap uji menggunakan tingkat sig. 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis dapat diterima atau ditolak jika memenuhi persyaratan berikut. (Wisudaningsi et al., 2019):

Dengan mengingat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel terikat dan variabel bebas dipengaruhi secara simultan.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan.

Dengan mempertimbangkan nilai penting dari hasil SPSS:

1. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka variabel bebas tidak berpengaruh dan signifikansi variabel terikat.

Menurut Santoso Kuncoro (Aksa & Yusuf, 2022), pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$F_{tabel} = f(k : n - k)$$

Keterangan:

n = sampel

k = jumlah variabel independent

3.5.5 Koefisien Determinasi R^2

Proses perhitungan koefisien korelasi dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi, yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel

independen (X1) terhadap variabel dependen (Y), yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Untuk menghitung koefisien determinasi secara bersamaan dan parsial sebagai berikut: (Fathussyadah et al., 2019)

3.5.5.1. Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, analisis koefisien determinasi parsial digunakan.

Koefisien determinasi parsial dapat dihitung dengan metode berikut:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Nilai koefisien standar adalah beta.

Zero Order = matrik koefisien antara variabel terikat dan variabel bebas

Di mana nilai 0 menunjukkan tingkat pengaruh yang rendah dari variabel X terhadap variabel Y, dan pengaruh yang tinggi dari variabel X terhadap variabel Y ditunjukkan dengan nilai 1.

3.5.5.2. Koefisien Determinasi Simultan

Untuk memperoleh persamaan dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

Koefisien determinasi (Kd) adalah nilai yang berkisar antara 0 dan 1; Kd tidak boleh kurang dari 1.

1. Nilai $K_d = 0$ menunjukkan bahwa (X) tidak mempengaruhi (Y).
2. Variabel independen (X) mempengaruhi sebesar 100% variasi variabel dependen (Y), jika nilai $K_d = 1$.
3. Dalam situasi di mana nilai K_d berada antara 0 dan 1—atau lebih rendah dari K_d —maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen sebanding dengan nilai K_d itu sendiri, serta faktor-faktor lain.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Studi ini melibatkan 47 karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat. Data kuesioner uji frekuensi menunjukkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden. Hasil pengolahan data dari uji frekuensi penelitian ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	40,4	40,4	40,4
	Perempuan	28	59,6	59,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah SPSS 15 (2024)

Seperti dalam tabel IV.1, mayoritas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan, dengan 59,6% atau 28 responden, dan laki-laki, dengan 40,4% atau 19 responden. PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng, Jakarta Barat, mengambil sampel dari 47 karyawan.

2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	20	42,6	42,6	42,6
D3	9	19,1	19,1	61,7
S1	18	38,3	38,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah SPSS 15 (2024)

Sebagian besar sampel penelitian terdiri dari 47 karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng, Jakarta Barat. Pendidikan menengah atas memiliki presentase 42,6%, atau 20 responden, pendidikan D3 memiliki presentase 19,1%, atau 9 responden, dan pendidikan S1 memiliki presentase 38,3%, atau 18 responden. Ini menunjukkan bahwa karakteristik yang didasarkan pada pendidikan sebelumnya didominasi oleh responden yang bersekolah di SMA.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden dalam penelitian ini berdasarkan Lama Bekerja yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	19,1	19,1	19,1
	1-3 Tahun	24	51,1	51,1	70,2
	3-5 Tahun	12	25,5	25,5	95,7
	> 5 Tahun	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah SPSS 15 (2024)

Tabel IV.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja: responden di bawah 1 tahun menunjukkan 19,1% atau 9 responden, responden di antara 1 hingga 3 tahun menunjukkan 51,1% atau 24 responden, responden di antara 3 hingga 5 tahun menunjukkan 25,5% atau 12 responden, dan responden di atas 5 tahun menunjukkan 4,3% atau 2 responden. Studi ini melihat 47 karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat.

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian dijelaskan dalam deskripsi data penelitian. Penulis berusaha untuk menemukan fitur atau kondisi responden sampel penelitian dalam pengujian deskripsi data penelitian ini. Menurut data yang dikumpulkan dari 47 karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera yang berlokasi di Cengkareng, Jakarta Barat. Studi ini berlangsung dari 1 April hingga 1 Mei 2024. Validitas dan reliabilitas digunakan untuk memeriksa hasil penelitian ini.

Dalam kuesioner, responden diberikan pilihan jawaban dengan skor: STS (Sangat Tidak Setuju): 1, TS (Tidak Setuju): 2, KS (Netral): 3, S (Setuju): 4, dan SS (Sangat Setuju): 5. Hasil olahan data uji frekuensi ini peneliti menggunakan SPSS Versi 20, bisa dilihat dari tabel-tabel berikut ini:

1. Frekuensi Jawaban Responden Komunikasi (X1)

Tabel IV.4

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Komunikasi (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang disampaikan oleh pimpinan/atasan.	0	0	0	0	5	10,6%	15	31,9%	27	57,4%	100%
2.	Saya yakin bahwa atasan saya mendengarkan dengan baik ketika saya menyampaikan pesan atau pendapat.	0	0	0	0	1	2,1%	32	68,1%	14	29,8%	100%
3.	Saya memiliki komunikasi yang baik terhadap pimpinan, rekan kerja, maupun divisi lain.	0	0	1	2,1%	0	0	23	48,9%	23	48,9%	100%
4.	Saya merasa tidak senang ketika harus menghadapi konflik antar kerja yang sulit diselesaikan melalui komunikasi.	3	6,4%	9	19,1%	19	40,4%	8	17%	8	17%	100%
5.	Menjaga sikap professional bagi saya sangat dibutuhkan dalam komunikasi terhadap atasan rekan maupun kerja.	0	0	0	0	2	4,3%	25	53,2%	20	42,6%	100%

6.	Saya merasa kesal ketika komunikasi di lingkungan kerja dipenuhi dengan sikap defensif atau saling menyalahkan.	0	0	4	8,5%	12	25,5%	13	27,7%	18	28,3%	100%
7.	Penggunaan Bahasa tubuh dan ekspresi wajah secara efektif bagi saya sangat penting dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.	0	0	0	0	0	0	29	61,7%	18	38,3%	100%
8.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu minta respon terhadap pegawai lainnya atau atasan.	0	0	0	0	3	6,4%	14	29,8%	30	63,8%	100%

Sumber: Data diolah Penulis 2024

2. Frekuensi Jawaban Responden Kerjasama Tim (X2)

Tabel IV.5

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Kerjasama Tim (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Jobdesk yang diberikan atasan saya kepada seluruh tim terbagi rata dan selalu dikerjakan tepat waktu demi tercapai target bersama.	0	0	0	0	1	2,1%	13	27,7%	33	70,2%	100%
2.	Saya dan anggota tim lainnya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan tugas tambahan tanpa diminta, sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap kesuksesan tim.	0	0	0	0	4	8,5%	26	55,3%	17	36,2%	100%
3.	Saya percaya bahwa setiap anggota tim menjalankan tanggung jawab mereka secara	0	0	0	0	1	2,1%	27	57,4%	19	40,4%	100%

	konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugas tim.											
4.	Anggota tim ditempat saya bekerja saling membantu dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.	0	0	2	4,3%	1	2,1%	25	53,2%	19	40,4%	100%
5.	Suasana kerja di tim saya selalu mendukung hingga terciptanya ide baru dan inovasi melalui kontribusi semua anggota.	0	0	0	0	2	4,3%	19	40,4%	26	55,3%	100%
6.	Anggota tim kerja saya selalu berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya mereka guna mendukung kesuksesan tim.	0	0	2	4,3%	2	4,3%	21	44,7%	22	46,8%	100%
7.	Setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai target yang ditargetkan.	0	0	0	0	3	6,4%	12	25,5%	32	68,1%	100%
8.	Anggota tim kerja saya mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal demi mencapai target perusahaan.	0	0	0	0	3	6,4%	15	31,9%	29	61,7%	100%

Sumber: Data diolah Penulis 2024

3. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S(4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar perusahaan.	0	0	0	0	1	2,1%	14	29,8%	32	68,1%	100%
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target yang telah diberikan perusahaan.	0	0	0	0	1	2,1%	24	51,1%	22	46,8%	100%
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.	0	0	0	0	0	0	22	46,8%	25	53,2%	100%
4.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0	0	0	0	0	0	21	44,7%	26	55,3%	100%
5.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.	0	0	1	2,1%	0	0	22	46,8%	24	51,1%	100%
6.	Saya mampu menggunakan/mengoperasikan sumber daya yang diberikan perusahaan.	0	0	0	0	1	2,1%	23	48,9%	23	48,9%	100%
7.	Karyawan mendapatkan pengawasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.	0	0	0	0	1	2,1%	19	40,4%	27	57,4%	100%

8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan.	0	0	0	0	0	0	19	40,4%	28	59,6%	100%
----	--	---	---	---	---	---	---	----	-------	----	-------	------

Sumber: Data diolah Penulis 2024

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Validitas menggunakan datanya dengan pernyataan kuesioner tentang mengevaluasi apakah hasilnya benar jika pernyataannya mengungkapkan tujuan kuesioner. Kriteria untuk mengevaluasi validitas kuesioner adalah jika pernyataannya mengungkapkan tujuan kuesioner $r_{hitung} > r_{tabel}$ Itu menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dianggap benar, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ ini membuktikan bahwa pernyataan tersebut tidak benar. (Erisah, 2023).

Hasil uji validitas Komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan kinerja karyawan (Y) ditampilkan di sini. Perhitungan dilakukan pada 47 responden atau karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat terlihat dalam table dibawah:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	P1	0,558	0,287	Valid
	P2	0,647	0,287	
	P3	0,396	0,287	
	P4	0,744	0,287	
	P5	0,708	0,287	
	P6	0,676	0,287	
	P7	0,550	0,287	
	P8	0,607	0,287	
Kerjasama Tim (X2)	P1	0,580	0,287	Valid
	P2	0,585	0,287	
	P3	0,443	0,287	
	P4	0,613	0,287	
	P5	0,576	0,287	
	P6	0,775	0,287	
	P7	0,467	0,287	
	P8	0,806	0,287	
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,773	0,287	Valid
	P2	0,647	0,287	
	P3	0,381	0,287	
	P4	0,412	0,287	
	P5	0,672	0,287	
	P6	0,620	0,287	
	P7	0,588	0,287	
	P8	0,531	0,287	

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan Uji SPSS 15.0

Pernyataan Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kinerja (Y) ditunjukkan hasil uji validitas, yang disajikan dalam tabel diatas. Hal ini jelas r_{hitung} semua pernyataan mencakup r_{tabel} , Karena pemeriksaan validitas ini menggunakan rumus $df = n-2$, yang menunjukkan bahwa $47-2=45$, nilai r_{tabel} 0,287.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan tingkat reliabilitas data. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 menunjukkan data berpengaruh, dan jika nilai < 0,60 menunjukkan bahwa data tidak berpengaruh itu. Akibatnya, pada tabel berikut untuk melihat hasil dari uji reliabilitas.

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,743	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,758	0,60	
Kinerja Karyawan (Y)	0,722	0,60	

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan SPSS 15.0

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di atas. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y), variabel kerja tim (X2), dan variabel komunikasi (X1) masing-masing $> 0,60$. Oleh karena itu, setiap variabel ditunjukkan sebagai valid. Akibatnya, penelitian ini dapat dianggap layak sebagai alat ukur dan siap untuk dianalisis.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa data variabel independen atau bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Nilai Sig dianggap normal jika lebih dari 0,05, dan jika kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal. Peneliti dalam penelitian ini menguji normalitas data dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Selain itu, mereka memeriksa signifikansi residual yang dibuat. Data residual bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardi zed Residual
N		47
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,61030029
Most Extreme	Absolute	,089
Differences	Positive	,064
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,849
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan SPSS 15.0

Hasil uji normalitas ditabel diatas menunjukkan bahwa distribusi nilai residual normal, nilai Sig. uji normalitas bernilai 0,849, yang menunjukkan bahwa nilai normalitas $> 0,05$.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Multikolonearitas memastikan apakah model regresi yang efektif menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel. VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat ditunjukkan oleh faktor inflasi atau faktor toleransi. Multikolonieritas tidak ditemukan dalam data uji jika nilai toleransi lebih dari 0,10.

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,999	2,893		4,839	,000		
Komunikasi	,268	,096	,377	2,790	,008	,517	1,936
Kerjasama Tim	,372	,111	,453	3,353	,002	,517	1,936

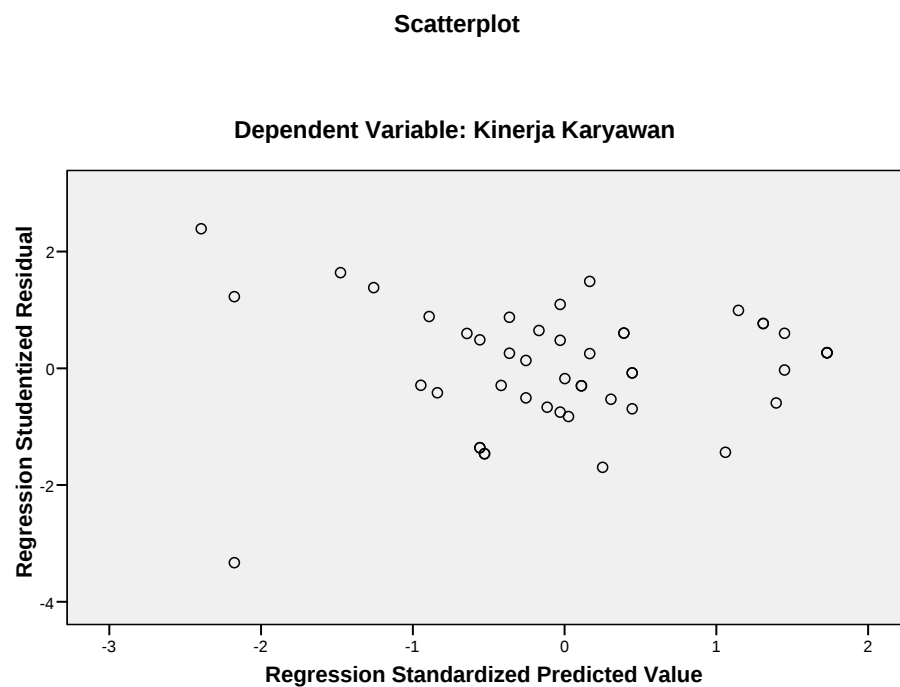
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 15 (2024)

Menurut uji yang dilakukan pada tabel diatas, variabel (X1) dan (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,517 dan nilai VIF 1,936 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* untuk menentukan apakah varians residual model regresi sama antara beberapa pengamatan. Ketika grafik menunjukkan pola tertentu, terjadi heteroskedastisitas. Di sini, grafik *scatterplot* menunjukkan model regresi penelitian ini.



Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan Uji SPSS 15.0

Gambar IV.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu model. Berikut hasil uji regresi linier berganda:

Tabel IV.11
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,999	2,893		4,839
	KOMUNIKASI (X1)	,268	,096	,377	2,790
	KERJASAMA TIM (X2)	,372	,111	,453	3,353

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS 15 (2024)

Berdasarkan tabel IV.8, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

$$Y = 13,999 + 0,268X_1 + 0,372X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Dari keterangan persamaan regresi tersebut dapat diartikan:

1. Angka konstanta yang didapat sebanyak 13,999 menyatakan bahwa X1 dan X2 bernilai nol atau tidak ada, sehingga Y bernilai positif yaitu 13,999
2. Koefisien regresi X1 bernilai positif sebesar 0,268. Jika X1 mengalami kenaikan senilai 1 satuan, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,268. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X1 terhadap Y.
3. Koefisien regresi X2 bernilai positif sebesar 0,372. Jika X2 mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,372. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X2 terhadap Y.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji parsial ini untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Y dipengaruhi oleh X.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Y tidak dipengaruhi oleh X.
3. Nilai Sig. $< 0,05$ maka Y dipengaruhi secara signifikan oleh X.
4. Nilai Sig. $> 0,05$ karena itu Y tidak dipengaruhi secara signifikan oleh X.

Hasil uji t ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	13,999	2,893	4,839	,000
	Komunikasi	,268	,096	,377	,790
	Kerjasama Tim	,372	,111	,453	,353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan Uji SPSS 15.0

$$T_{tabel} = a/2 ; N - K - 1$$

$$= 0,05/2 : 47 - 2 - 1$$

$$= 0,025 : 44$$

$$T_{tabel} = 2,015$$

Keterangan : a = Tingkat Relevansi

N =Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel Independen

Tabel IV.13
Hasil Uji Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	2,790	2,015	0,008	H ₀ Ditolak dan H ₁ Diterima
Kerjasama Tim (X2)	3,353	2,015	0,002	H ₀ Ditolak dan H ₂ Diterima

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan Uji SPSS 15.0

Tabel sebelumnya menunjukkan Komunikasi memiliki nilai t_{hitung} 2,790 dan t_{tabel} 2,015 dengan nilai Sig. 0,008 ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,790 > 2,015$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$) maka H₁ diterima. Variabel komunikasi (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y). Selain itu, variabel kerjasama tim memiliki nilai t_{hitung} senilai 3,353 dan t_{tabel} 2,015 dengan perbedaan tingkat signifikansi 0,002 ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,353 > 2,015$) dan H₂ diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$), menunjukkan pengaruh signifikan dari variabel kerja tim (X2) sesuai dengan kinerja karyawan (Y).

4.5.2. Uji f (Simultan)

Uji ini dilakukan dengan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai F dihitung dengan F_{hitung} pada tingkat Sig jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Oleh karena itu, variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan dan sebaliknya. Selain itu, berdasarkan nilai signifikan, pengaruh variabel bebas adalah signifikan terhadap variabel dependen antara semua variabel independen dan sebaliknya.

Selanjutnya, untuk menghasilkan F_{tabel} , rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F(k : n-k-1)$$

$$= F(2 : 47-2-1)$$

$$= (2 : 43)$$

$$F_{\text{Tabel}} = 3,21$$

Tabel IV.14
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,123	2	84,062	31,008	,000(a)
	Residual	119,281	44	2,711		
	Total	287,404	46			

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan Uji SPSS 15.0

Seperti yang ditunjukkan oleh perhitungan dalam tabel diatas, hasil uji F menerima nilai F_{hitung} 31,008 dan melihat dari F_{tabel} dengan nilai 3,21 dan signifikansi 0,000. Nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($31,008 > 3,21$) juga memiliki nilai yang signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersamaan.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai yang lebih tinggi dari 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan banyak informasi.

4.6.1. Koefisien Determinasi Parsial

Dalam perhitungan ini, formula $Beta \times Zero\ Order$ digunakan. Order Zero menunjukkan korelasi parsial antara setiap variabel bebas dan variabel yang berhubungan dengannya. Nilai *Beta* dan *Zero Order* didapatkan dengan SPSS:

Tabel IV.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,999	2,893		4,839	,000					
Komunikasi	,268	,096	,377	2,790	,008	,692	,388	,271	,517	1,936
Kerjasama Tim	,372	,111	,453	3,353	,002	,715	,451	,326	,517	1,936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan Uji SPSS 15.0

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi yang ditunjukkan dalam tabel di atas, berikut rumus perhitungannya:

$$Kd = B \times Zero\ Order \times 100\%$$

Tabel IV.16

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	<i>Coefficients Beta × Coefficients Correlation Zero-Order</i>	Hasil	(%)
Komunikasi (X1)	$0,377 \times 0,692$	0,260884	26.08%
Kerjasama Tim (X2)	$0,453 \times 0,715$	0,323895	32,38%
Total			Dibulatkan (58,5%)

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Dilihat tabel di atas, bahwa X1 berdampak 26,08% terhadap kinerja karyawan dan X2 berdampak 32,38% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berkontribusi lebih banyak daripada variabel kerjasama tim.

4.6.2. Koefisien Determinasi Simultan

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama yang biasanya dinyatakan dengan bentuk (%). Untuk mengetahui persamaan koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Tabel IV.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765(a)	,585	,566	1,646

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Menggunakan Uji SPSS 15

Tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,585. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,5%, dan komponen tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian berdampak sebesar 41,5%.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam tabel sebelumnya, variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t_{hitung} senilai 2,790 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,790 > 2,015$) sesuai dengan Sig. $0,008 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Anhar dan Kartini Aprianti (Aprianti, 2022) berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima menemukan bahwa variabel komunikasi memiliki efek yang baik dan signifikan pada pekerjaan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.

4.7.2 Pengaruh Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} senilai 3,353 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,353 > 2,015$) sesuai dengan Sig. $0,002 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Mutia Dwina Setiani, Abd. Kodir Djaelani, dan M. Khoirul didukung oleh "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember". (Setiani et al., 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

4.7.3 Pengaruh Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut pengujian sebelumnya, nilai F_{hitung} senilai 31,008 dan F_{tabel} senilai 3,21 dengan kata lain, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,008 > 3,21$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Peneliti sebelumnya dilakukan oleh Mutia Dwina Setiani, Abd. Kodir Djaelani, dan M. Khoirul: Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember (Setiani et al., 2020). Berdasarkan data yang dikumpulkan, penelitian ini menemukan bahwa kerja tim dan komunikasi secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8 Implikasi Penelitian

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) secara parsial meningkatkan kinerja karyawan (Y). Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera di Cengkareng, Jakarta Barat, telah menunjukkan komunikasi yang baik dengan atasan mereka, rekan kerja lainnya, dan diri mereka sendiri. Meningkatkan komunikasi internal akan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Menurut penelitian ini, karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat secara parsial melihat peningkatan kinerja sebagai hasil kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa kerja tim membantu menyelesaikan tugas di perusahaan. Kerja sama tim yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Komunikasi dan kerja tim secara bersamaan atau bersamaan sangat memengaruhi kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat. Jadi,

tidak ada kesalahpahaman di lapangan dan komunikasi berjalan dengan baik. Selain komunikasi, karyawan juga bekerja sama dalam tim, yang membuat mereka lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan bisnis.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa peneliti menghadapi tantangan yang dapat memengaruhi hasil studi. Beberapa keterbatasan penelitian ini mungkin perlu dipertimbangkan oleh peneliti :

1. 47 orang responden tidak cukup untuk menggambarkan kondisi secara keseluruhan, sehingga diperlukan penelitian tambahan dengan lebih banyak responden untuk menghasilkan hasil yang berbeda.
2. Perubahan yang dilakukan selama penelitian ini, bahwa komunikasi dan kerja tim dapat berkembang seiring waktu. Oleh karena itu, hasil penelitian hanya dapat menggambarkan kondisi saat penelitian dilakukan.
3. Penelitian ini hanya membahas hubungan antara komunikasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengamati pengaruh faktor-faktor lainnya.
4. Dalam penelitian ini, hanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerja tim dan komunikasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diperlukan untuk menemukan variabel lain.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dari itu peneliti dapat menarik kesimpulan dari pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat sebagai berikut:

Peneliti dapat membuat kesimpulan tentang kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat:

1. Untuk mengidentifikasi dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat dilakukan uji t pada X1 dengan nilai Sig. 0,008 < 0,05. Untuk (X2) dengan nilai Sig. 0,008 < 0,05 juga $t_{hitung} 2,790 > t_{tabel} 2,015$. Dengan demikian ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.
2. Dengan menggunakan uji t, tentukan bagaimana kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat. Pengaruh parsial (X2) terhadap (Y) memiliki nilai sig. 0,002 < 0,05, dan $t_{hitung} 3,353 > 2,015$. Akibatnya, kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerjasama tim. Dengan kata lain, PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat menerapkan kerja tim yang efektif dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Menurut uji f, komunikasi dan kerjasama tim berdampak pada kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat. Mendapatkan nilai Sig. 0,000

$< 0,05$, dan $F_{hitung} 31,008 > F_{tabel} 3,21$. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi dan kerja sama tim. Komunikasi yang berjalan baik dengan diringi kerjasama tim efektif, semakin tinggi juga kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dengan mempertimbangkan uraian, hasil, dan kesimpulan penelitian ini, tindakan berikut dapat diambil untuk menyelesaikan masalah ini:

1. Bagi PT Kreatif Inovasi Sejahtera

Karena komunikasi perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, karyawan diharapkan untuk terus berkomunikasi dengan atasan, teman kerja, dan setiap orang yang berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Kerja sama tim di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat memengaruhi kinerja karyawan. Kesuksesan karyawan berkorelasi positif dengan tingkat kerja tim yang lebih tinggi di organisasi.

2. Bagi Penulis

Hal yang diharapkan dari temuan penelitian ini adalah bahwa mereka dapat digunakan untuk kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan bisnis.

3. Untuk Peneliti Berikutnya

Selanjutnya, peneliti diharapkan untuk mencari dan menggunakan sampel tambahan di perusahaan atau lokasi penelitian lain. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang informasi yang digunakan dalam penelitian mereka. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk melakukan studi dengan menggunakan variabel tambahan yang berdampak pada kinerja karyawan

yang akan memungkinkan mereka untuk menentukan seberapa besar dampak lain terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aksa, S., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada CV. SKS Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 105–115. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.214>
- Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(2), 101–119. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangt penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anandita, S. . R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Aprianti, K. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Teamwork (Kerjasama Tim) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–9. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/8014/4785>
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>
- Didi, W., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>

Effendi. (2020). *Jurnal Bisma Cendekia Satisfaction*. 1(September), 2–7.

Erisah. (2023). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*.

Fathussyaadah, E., Ratnasari, Y., & Sukabumi, C. (2019). *Jurnal Ekonomak Vol. V No. 2 Agustus 2019*|16 Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. V(2), 16–35.

Finamore, P. da S., & Kós. (2021). Metode Pengumpulan Data dan Instrument Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750><https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766><https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076><https://doi.org/>

Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510–520. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13446>

Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>

Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infinity Marine di Kota Batam*. 1–50.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan the Influence of Internal Communication, Work Discipline and Team Work Toward Employee Performance. *Dimensi*, 10, 58–75. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>

- Indrastuti, S., Nur, M., Armis, A., & Agustin, H. (2022). Sosialisasi Peran Tim Kerja Karyawan Dalam Mendukung Kinerja Usaha Pada UMKM Rumah Jamur. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 558–563. <https://doi.org/10.55983/empjcs.v1i4.213>
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99–110. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Izwar Rafiq, M., Badaruddin, & Reynilda. (2022). Pengaruh Komunikasi, Insentif Daerah dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Tim Pengendali Inflasi Daerah (TPID) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Tahun 2022. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(2), 140–152.
- Karlina, B. (2019). Pengaruh Manajamen Fasilitas terhadap Mutu Layanan Diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan teknik Industri. *NASPA Journal*, 42(4), 1.
- Kristanti, D., Charivandi, A., Juliawati, P., Hartato, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, ., Nurisman, H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin, Triono, F., Rambe, M. T., Mulyana, K., & Manap, D. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Drs. Marto Silalahi* (Vol. 01).
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 9(6), 1–16. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/107>
- Lestari, T. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. *γ787*, 1(8.5.2017), 2003–2005.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

Najuti, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>

Nasution, I., Zulhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14. <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>

Novaldy, T., & Mahpudin, A. (2021). Penerapan Aplikasi dengan Menggunakan Barcode dan Aplikasi untuk Laporan Presensi Kepada Orang Tua. *ICT Learning*, 5(1), 1–9.

Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5, 5–24.

Rahmawati, A. Y. (2020). *Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya*. July, 1–23.

Rozali, Y. A. (2022). Penggunaan Analisis Konten Dan Analisis Tematik. *Penggunaan Analisis Konten Dan Analisis Tematik Forum Ilmiah*, 19, 68. www.researchgate.net

Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(6), 108–122. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6228/5118>

Simon, M. K., & Alouini, M. (2021). Types of Communication. *Digital Communication over Fading Channels*, 2, 45–79. <https://doi.org/10.1002/0471715220.ch3>

Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, I. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 1–13.

Slamet, R. W. (2020). *Validitas Dan Reabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja*. 51–58.

Sujana, W. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Saraswati 2 Denpasar. *Jurnal EMAS, Volume 3*, (September 2022), 13. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4261>

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>

Tjiptono, D. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.

Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–116. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>

Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration Adminof*, 3(2), 1–12.

Yusri, A. Z. dan D. (2020). e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200387
Nama Lengkap : Mila Kusuma Lara
Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 23 Januari 2002
Alamat Lengkap : Jl. Kemanggisan Ilir RT/RW 06/06 No.24 F Kelurahan
Kemanggisan, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat
11480

II. Riwayat Pendidikan

1. SDN Kemanggisan 15 Pagi Kemanggisan, lulus tahun 2013
2. SMP Negeri 88 Jakarta Barat, lulus tahun 2016
3. SMP Negeri 13 Jakarta Barat, lulus tahun 2019

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT Alfaria Trijaya Tbk periode Januari 2018 – Maret 2018
2. Staff Restoran Totlah periode Januari 2022 – Juni 2022
3. Praktik Lapangan Kerja Lapangan (PKL) di PT Total Prime Engineering periode Agustus 2023 – November 2023
4. Riset di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat periode 1 April – 1 Mei 2024



Jakarta, 29 Juni 2024

Mila Kusuma Lara

SURAT KETERANGAN RISET



PT KREATIF INOVASI SEJAHTERA

Jl. Kartini, No. 51 RT.004/RW.009, Depok, Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat
No. Telepon: 082124654162

Nomor : 001/DIST/I/2024
Perihal : Surat Keterangan Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yoan Hagi Panggabean
Jabatan : Kepala Distributor

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini:

Nama : Mila Kusuma Lara
NIM : 64200387
Program Studi : Sistem Informasi Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan Riset/PKL pada PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat terhitung sejak 1 April 2024 sampai dengan 1 Mei 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugas nya dengan benar, untuk dapat dipergunakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

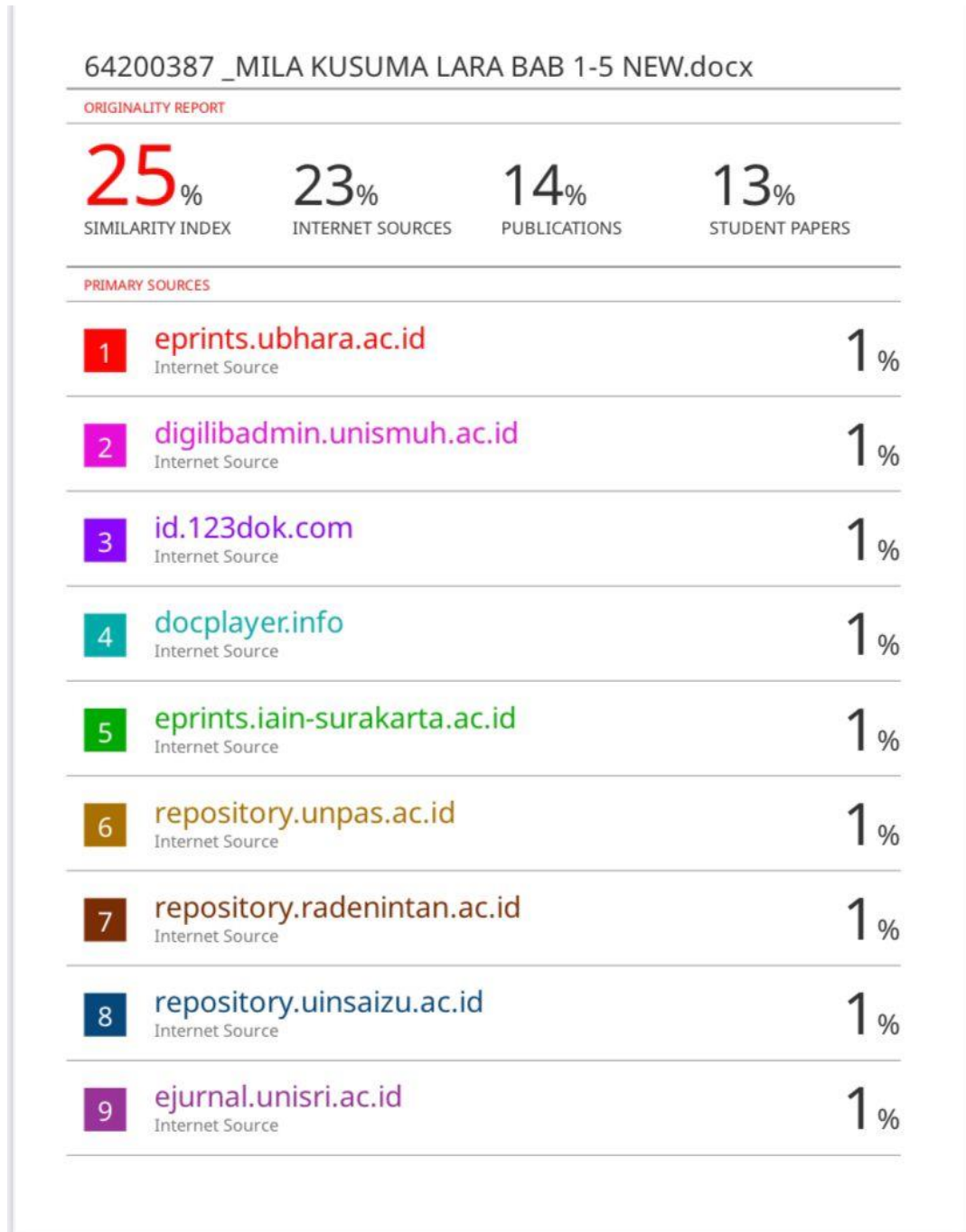
Jakarta, 2 April 2024



Yoan Hagi Panggabean
Kepala Distributor

UNIVERSITAS

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME



98	ojs.pustek.org Internet Source	<1 %
99	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
100	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
101	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
102	repository.uhn.ac.id Internet Source	<1 %
103	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
104	www.jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	<1 %
105	Devia Christine. "Pengaruh Profitabilitas, Pertumbuhan Penjualan, dan Ukuran Perusahaan terhadap Tax Avoidance (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2020)", eCo-Buss, 2022 Publication	<1 %

106	Juli Riauwati, Neng Tia Dwiyantri. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat: Studi Kasus di Kantor Kecamatan Cikalongwetan Bandung Barat", remik, 2023 Publication	<1 %
107	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMATIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KREATIF
INOVASI SEJAHTERA CENGKARENG
JAKARTA BARAT

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng

Ditempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, maka dengan ini saya mengadakan penelitian kepada PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat.

Sehubung dengan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat mengisi Kuesioner sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Saya menjamin penuh kerahasiaan informasi yang telah diberikan.

Semoga bantuan yang telah diberikan dapat mendukung, mempermudah, memperlancar, dan mempercepat proses penyelesaian skripsi ini. Atas perhatian dan kerjasamanya, serta waktu luang yang disediakan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Mila Kusuma Lara

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ☐Laki-laki ☐Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐SMA ☐D3 ☐S1

Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1-3 Tahun ☐ 3-5 Tahun ☐ > 5 Tahun

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan cara memberikan tanda titik hitam (•) pada kolom tersedia.

2. Untuk setiap pertanyaan berikan satu jawaban.

3. Berikut ini disajikan pertanyaan dengan lima kemungkinan pilihan:

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

RR = Ragu-Ragu = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan. Bapak/Ibu/Saudara/I ditempat kerja.

Contoh :

Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik:

SS	S	RR	TS	STS
	•			

KOMUNIKASI						
Butir	Butir Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Pemahaman						
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang disampaikan oleh pimpinan/atasan.					
2	Saya yakin bahwa atasan saya mendengarkan dengan baik ketika saya menyampaikan pesan atau pendapat.					
Kesenangan						
3	Saya memiliki komunikasi yang baik terhadap pimpinan, rekan kerja, maupun divisi lain.					
4	Saya merasa tidak senang ketika harus menghadapi konflik antar kerja yang sulit diselesaikan melalui komunikasi.					
Pengaruh pada Sikap						
5	Menjaga sikap professional bagi saya sangat dibutuhkan dalam komunikasi terhadap atasan rekan maupun kerja.					
6	Saya merasa kesal ketika komunikasi di lingkungan kerja dipenuhi dengan sikap defensif atau saling menyalahkan.					
Tindakan						
7	Penggunaan Bahasa tubuh dan ekspresi wajah secara efektif bagi saya sangat penting dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.					
8	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu minta respon terhadap pegawai lainnya atau atasan.					

KERJASAMA TIM						
Butir	Butir Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Tanggung Jawab						
1	Jobdesk yang diberikan atasan saya kepada seluruh tim terbagi rata dan selalu dikerjakan tepat waktu demi tercapai target bersama.					
2	Saya dan anggota tim lainnya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan tugas tambahan tanpa diminta, sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap kesuksesan tim.					
3	Saya percaya bahwa setiap anggota tim menjalankan tanggung jawab mereka secara konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugas tim.					
Saling Berkontribusi						
4	Anggota tim ditempat saya bekerja saling membantu dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.					
5	Suasana kerja di tim saya selalu mendukung hingga terciptanya ide baru dan inovasi melalui kontribusi semua anggota.					
6	Anggota tim kerja saya selalu berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya mereka guna mendukung kesuksesan tim.					
Pengerahan Kemampuan						
7	Setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai target yang ditargetkan.					
8	Anggota tim kerja saya mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal demi mencapai target perusahaan.					

KINERJA KARYAWAN						
Butir	Butir Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Kuantitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar perusahaan.					
2	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target yang telah diberikan perusahaan.					
Kualitas						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan teliti dan rapi.					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
Waktu						
5	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
Penekanan Biaya						
6	Saya mampu menggunakan/mengoperasikan sumber daya yang diberikan perusahaan.					
Pengawasan						
7	Karyawan mendapatkan pengawasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.					
Hubungan Antar Karyawan						
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan.					

Lampiran 2 Hasil Kuesioner

1. Variabel Komunikasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	2	5	5	5	5	5	37
3	4	4	2	3	3	4	3	26
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	5	5	4	4	5	5	5	38
3	4	4	3	5	4	4	5	32
4	4	5	5	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	4	4	3	4	5	4	4	32
4	4	4	3	5	5	5	5	35
4	4	5	3	5	4	4	5	34
4	4	5	4	5	4	5	4	35
5	4	4	3	5	5	4	4	34
4	3	4	2	4	5	4	4	30
4	5	5	4	4	5	4	4	35
5	5	4	2	5	4	4	4	33
4	4	5	3	5	4	5	5	35
5	5	4	1	4	4	5	5	33
5	4	5	3	4	4	5	5	35
5	4	4	1	4	5	5	5	33
3	4	4	1	4	3	4	4	27
5	4	4	2	4	2	5	5	31
5	4	4	3	4	2	4	4	30
5	4	5	3	4	3	5	4	33
4	4	5	3	4	3	4	4	31
5	4	4	3	4	2	4	4	30
5	5	4	2	4	3	4	5	32
4	4	4	2	4	4	5	5	32
5	5	4	4	5	5	5	5	38
4	4	5	3	4	2	4	5	31
4	4	5	5	5	3	4	5	35
5	4	5	3	4	4	4	5	34
5	4	5	3	4	3	4	5	33
4	4	5	2	4	3	4	4	30

5	4	4	3	4	3	4	5	32
5	4	4	3	4	3	4	5	32
5	4	4	3	4	3	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	3	5	4	4	5	32
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	4	5	36
3	4	4	2	3	3	4	3	26
5	5	5	2	5	5	5	5	37



2. Variabel Kerjasama Tim (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	4	4	4	4	3	30
5	4	5	5	5	4	3	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	3	5	5	4	3	5	4	34
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	3	4	5	5	5	5	5	37
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	5	5	4	3	5	32
4	5	5	4	4	4	5	5	36
4	4	5	4	5	4	5	5	36
5	4	4	5	5	5	4	4	36
4	4	4	2	3	2	4	3	26
4	4	4	4	5	3	4	4	32
5	4	4	4	5	5	5	5	37
5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	4	4	4	5	5	5	5	37
5	4	4	4	5	5	5	5	37
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	4	4	2	4	2	5	4	30
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	4	4	5	4	4	5	5	36
5	4	4	3	4	4	5	4	33
5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	4	5	4	3	5	5	4	34
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	4	4	5	4	5	5	37
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	5	4	4	5	4	5	4	36
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	5	4	4	4	4	5	5	36

5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	4	5	4	4	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	3	5	36
4	3	4	4	4	4	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40



3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	4	4	5	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	5	4	5	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	4	4	4	5	5	4	36
4	4	5	4	4	4	4	5	34
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	4	5	5	5	4	3	5	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	4	4	4	5	4	5	36
5	4	4	5	5	5	5	4	37
5	4	5	4	4	4	5	5	36
4	4	5	5	4	4	5	5	36
5	4	5	5	4	4	4	5	36
4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	4	5	4	5	5	5	4	36
5	5	4	4	5	5	4	4	36
5	4	4	4	5	5	5	4	36
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	4	4	5	5	5	4	4	36
5	5	4	4	5	4	4	4	35
5	4	5	5	5	4	4	5	37
5	4	4	5	4	4	5	5	36
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	4	4	4	5	4	4	5	35
5	5	4	4	5	5	5	4	37

4	5	4	4	4	5	5	4	35
5	4	4	5	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	5	38
3	3	4	4	2	3	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40



Lampiran 3 Uji Validitas X1 (Komunikasi)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson	1	,440(**)	,111	,245	,197	,125	,359(*)	,481(**)	,558(**)
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		,002	,458	,097	,183	,404	,013	,001	,000
X1.2	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson	,440(**)	1	,084	,366(*)	,306(*)	,417(**)	,446(**)	,321(*)	,647(**)
	Correlation									
X1.3	Sig. (2-tailed)	,002		,574	,011	,036	,004	,002	,028	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson	,111	,084	1	,309(*)	,181	,067	,068	,167	,396(**)
X1.4	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,458	,574		,035	,223	,657	,648	,261	,006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson	,245	,366(*)	,309(*)	1	,553(**)	,410(**)	,138	,243	,744(**)
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,097	,011	,035		,000	,004	,353	,100	,000
X1.6	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson	,197	,306(*)	,181	,553(**)	1	,485(**)	,240	,471(**)	,708(**)
	Correlation									
X1.7	Sig. (2-tailed)	,183	,036	,223	,000		,001	,104	,001	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson	,125	,417(**)	,067	,410(**)	,485(**)	1	,388(**)	,182	,676(**)
X1.8	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,404	,004	,657	,004	,001		,007	,222	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson	,359(*)	,446(**)	,068	,138	,240	,388(**)	1	,406(**)	,550(**)
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,013	,002	,648	,353	,104	,007		,005	,000
X1.10	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson	,481(**)	,321(*)	,167	,243	,471(**)	,182	,406(**)	1	,607(**)
	Correlation									
X1.11	Sig. (2-tailed)	,001	,028	,261	,100	,001	,222	,005		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson	,558(**)	,647(**)	,396(**)	,744(**)	,708(**)	,676(**)	,550(**)	,607(**)	1
X1.12	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Validitas X2 (Kerjasama Tim)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,353(*)	,059	,203	,264	,284	,364(*)	,429(**)	,580(**)
	Sig. (2-tailed)		,015	,694	,171	,073	,053	,012	,003	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,353(*)	1	,134	,055	,143	,352(*)	,346(*)	,503(**)	,585(**)
	Sig. (2-tailed)	,015		,370	,712	,339	,015	,017	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,059	,134	1	,319(*)	,196	,208	,126	,200	,443(**)
	Sig. (2-tailed)	,694	,370		,029	,188	,162	,397	,177	,002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	,203	,055	,319(*)	1	,457(**)	,486(**)	-,131	,452(**)	,613(**)
	Sig. (2-tailed)	,171	,712	,029		,001	,001	,381	,001	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	,264	,143	,196	,457(**)	1	,334(*)	-,049	,464(**)	,576(**)
	Sig. (2-tailed)	,073	,339	,188	,001		,022	,742	,001	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	,284	,352(*)	,208	,486(**)	,334(*)	1	,381(**)	,562(**)	,775(**)
	Sig. (2-tailed)	,053	,015	,162	,001	,022		,008	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	,364(*)	,346(*)	,126	-,131	-,049	,381(**)	1	,286	,467(**)
	Sig. (2-tailed)	,012	,017	,397	,381	,742	,008		,052	,001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	,429(**)	,503(**)	,200	,452(**)	,464(**)	,562(**)	,286	1	,806(**)
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,177	,001	,001	,000	,052		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2	Pearson Correlation	,580(**)	,585(**)	,443(**)	,613(**)	,576(**)	,775(**)	,467(**)	,806(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,547(**)	-,040	,153	,569(**)	,495(**)	,448(**)	,380(**)	,773(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,788	,304	,000	,000	,002	,008	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	,547(**)	1	-,013	-,049	,269	,598(**)	,469(**)	,281	,674(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,928	,743	,068	,000	,001	,056	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	-,040	-,013	1	,358(*)	,229	-,055	,013	,357(*)	,381(**)
	Sig. (2-tailed)	,788	,928		,014	,121	,711	,928	,014	,008
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	,153	-,049	,358(*)	1	,337(*)	-,093	,049	,219	,412(**)
	Sig. (2-tailed)	,304	,743	,014		,021	,535	,743	,139	,004
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	,569(**)	,269	,229	,337(*)	1	,430(**)	,118	,063	,672(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,068	,121	,021		,003	,430	,673	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	,495(**)	,598(**)	-,055	-,093	,430(**)	1	,427(**)	-,009	,620(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,711	,535	,003		,003	,955	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	,448(**)	,469(**)	,013	,049	,118	,427(**)	1	,202	,588(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,928	,743	,430	,003		,173	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	,380(**)	,281	,357(*)	,219	,063	-,009	,202	1	,513(**)
	Sig. (2-tailed)	,008	,056	,014	,139	,673	,955	,173		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y	Pearson Correlation	,773(**)	,674(**)	,381(**)	,412(**)	,672(**)	,620(**)	,588(**)	,513(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,004	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

1. Komunikasi (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	47	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	47	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	8

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. Kerjasama Tim (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	47	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	8

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	47	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	8

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,61030029
Most Extreme	Absolute	,089
Differences	Positive	,064
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,849
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		

Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinieritas

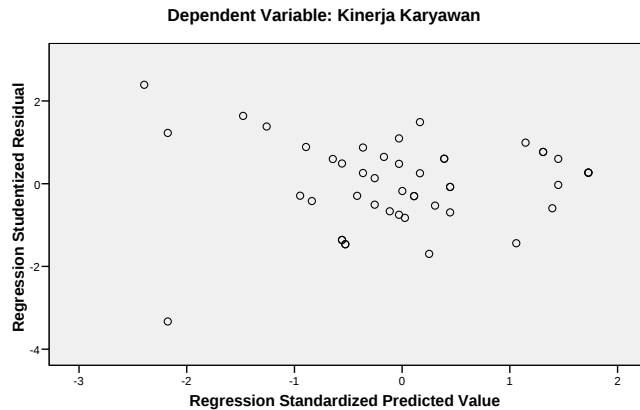
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,999	2,893		4,839	,000		
	Komunikasi	,268	,096	,377	2,790	,008	,517	1,936
	Kerjasama Tim	,372	,111	,453	3,353	,002	,517	1,936

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,999	2,893		4,839	,000
	Komunikasi	,268	,096	,377	2,790	,008
	Kerjasama Tim	,372	,111	,453	3,353	,002

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11 Hasil Uji F

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,123	2	84,062	31,008	,000(a)
	Residual	119,281	44	2,711		
	Total	287,404	46			

a Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Parsial

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,999	2,893		4,839	,000					
	Komunikasi	,268	,096	,377	2,790	,008	,692	,388	,271	,517	1,936
	Kerjasama Tim	,372	,111	,453	3,353	,002	,715	,451	,326	,517	1,936

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13 Hasil Uji Koefisien Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765(a)	,585	,566	1,646

a Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi

Lampiran 14 R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 15 T Tabel

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
...	...	...	...	...	...
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
...	...	...	...	...	...

Lampiran 16 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89