# **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP****KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PENANGANAN KREDIT****PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK**

****

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

**EGI MULYANA**

**NIM : 64200617**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bina Sarana Informatika**

**Jakarta**

**2024**

# LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah**

**Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi**

# PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penanganan Kredit PT Bank Mandiri (Persero) Tbk”** adalah hasil karya tulis asli Egi Mulyana dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan 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 di bawah ini:

Nama : Egi mulyana

Alamat : Jl. H. Samali, Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Selatan

No. Telp : 081289356627

E-mail : Egimuel@gmail.com

# LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

# PERSEMBAHAN

"Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah."

(Umar bin Khattab)

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya sendiri untuk menemukanmu”

(Ali bin Abi Thalib)

“Dalam setiap perjuangan, diperlukan kesabaran dan keikhlasan untuk bertanggung jawab terhadap apa yang telah dimulai dan berusaha keras mencapai tujuan yang mungkin tidak diketahui akhirnya”.

(Penulis)

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat, dan petunjuk, penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku Bapak Karta dan Ibu Warniah, Karya kecil ini kupersembahkan kepada Ibu dan Bapak tercinta sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga. Semoga dengan selembar kertas bertuliskan kata cinta ini dapat membuat mereka bahagia, meskipun aku sadar bahwa selama ini belum bisa mereka bahagia.
2. Untuk istriku tercinta Tesa Lusi Pratiwi, terimakasih telah memberikan kasih sayang, cinta dan do’a yang tiada henti untuk kesuksesan dan cita-cita suami mu ini, makasih untuk pengertian dan kesabaran mu selama ini.
3. Ibu mertua dan Bapak mertua, terimakasih untuk dukungan dan do’a nya sehingga selesai skripsi ini.
4. Untuk adikku Refa dan Abidzar, tuntutlah ilmu setinggi mungkin dan harumkan nama baik keluarga. Maafkan aku karena belum bisa menjadi panutan sepenuhnya, tapi aku akan selalu berusaha menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

# KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan menucapkan puji Syukkur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya, Sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penanganan Kredit PT Bank Mandiri (Persero) Tbk”.**

Penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terima kasih kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang membantu, mendorong serta memberikan inspirasi sehingga skripsi ini bisa selesai sesuai dengan target. Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Rosmita, S.Pd,MM selaku dsen pembimbing I
5. Bapak Achmad Syahlani, S.Si, M.Pd selaku dosenPebimbing II
6. Seluruh staf dosen Prgram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unversitas Bina Sarana Informatika Jakarta
7. Seluruh staf tata usaha dan karyawan Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
8. Yth. Ibu Avi Satiwi, Selaku Vice President Asset Sollution Department
9. Yth. Bapak Avianta Anggoro Santoso, selaku pembimbing di tempat Riset.
10. Serta pihak terkait dari Special Asset Management 3 Grop.
11. Teman-teman seperjuangan CEES KENTEL
12. Teman-teman mahasiswa kelas 64.8E.31 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, karna keterbatasan dari ilmu pengetahuan uang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya, pembaca umumnya.

# **ABSTRAK**

**Egi Mulyana (64200617), Pengaruh Komunikasi Dana Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penanganan Kredit PT Bank Mandirj (Persero) Tbk.**

Sebagai perusahaan terkemuka di sektor perbankan, PT Bank Mandiri menganggap komunikasi dan kerjasama tim sebagai strategi kunci yang didasarkan pada evaluasi menyeluruh terhadap kinerja sebelumnya. Hal ini sangat penting dalam unit penanganan kredit untuk mencapai kesuksesan dan menghadapi setiap tantangan dengan kinerja yang solid. Peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang artinya mereka menganalisis data terlebih dahulu sebelum memberikan penjelasan atau definisi untuk membuat kesimpulan. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data yang kemudian disajikan untuk membuat kesimpulan. Pada pengujian validitas variabel x1, x2 dan y memperoleh hasil yang valid, sedangkan untuk hasil uji reabilitas dapat disimpulkan variabel x1, x2 dan y realiabel dan semua data berdistribusi normal, dan tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian ini. Data penelitian ini tidak terjadi heterokeatisitas baik uji grafik maupun statistic uji glejser. Uji hipotesis t parsial dan f simultan Ha semua diterima. Secara parsial komunikasi berpengarung signifikan terhadap kinerja dengan hasil 3,397 > 2,034, secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil 3,176 > 2,034 dan secara simultan komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit penanganan kredit dengan hasil 27,743 > 3,29. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaru sangat kuat terhadap kinerja karyawan unit penanganan kredit.

**Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja**

**ABSTRAK**

**Egi Mulyana (64200617), Pengaruh Komunikasi Dana Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penanganan Kredit PT Bank Mandirj (Persero) Tbk.**

As a leading company in the banking sector, PT Bank Mandiri considers communication and teamwork as key strategies based on a thorough evaluation of previous performance. It is critical in the credit handling unit to achieve success and face any challenges with solid performance. Researchers use quantitative descriptive methods, which means they analyze the data first before providing explanations or definitions to make conclusions. Questionnaires are used as a tool to collect data which is then presented to make conclusions. In the validity test of the variables x1, x2 and y obtained valid results, while for the results of the reliability test, it can be concluded that the variables x1, x2 and y are realistic and all data are normally distributed, and there is no multicollinearity in the data of this study. The data of this study did not occur heterokeathy, both the graph test and the glacier test statistics. The partial t hypothesis test and the simultaneous f hypothesis of Ha were all accepted. Partially, communication had a significant effect on performance with results of 3,397 > 2,034, partially, teamwork had a significant effect on performance with results of 3,176 > 2,034, and simultaneously communication and teamwork had a significant effect on employee performance in the credit handling unit with results of 27,743 > 3.29. It can be concluded that communication and teamwork have a very strong influence on the performance of employees of the credit handling unit.

**Keywords: Communication, Teamwork, Performance**

# Daftar Isi

# **BAB IPENDAHULUAN**

## **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memberikan kontribusi pentingnya mencapai tujuan perusahaan dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan tenaga kerjanya, Setiap perusahaan seringkali mengharapkan kinerja yang baik dan hasil yang ideal dari pekerjaan, karena karakteristik sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja profesional dalam kaitannya dengan tujuan perusahaan. Salah satu aset terpenting bagi suatu industri atau lembaga pemerintah adalah sumber daya manusianya. Sebuah organisasi atau lembaga pemerintah tidak dapat secara efektif mengatasi semua tantangan tanpa komponen sumber daya manusia ini. Hal yang paling penting adalah komunikasi, yang harus terjadi antara sesama karyawan dalam suatu perusahaan, serta atasan dan bawahan.

Ketika dilihat dari perspektif struktural, komunikasi membentuk tulang belakang dari setiap organisasi. Organisasi, seperti sistem kolaboratif, bergantung pada komunikasi orang dan keterampilan kerja tim untuk mencapai tujuan mereka. Komunikasi berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan instruksi dari atas kepada bawahannya. Semua orang di perusahaan akan lebih nyaman dan produktif jika manajer dan karyawan dapat berkomunikasi secara efektif. Dengan komunikasi dan kinerja yang lebih baik, perusahaan dapat mencapai tujuan menawarkan layanan terbaik sambil bersaing dengan perusahaan lain.

Selain komunikasi, kerjasama tim juga merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja. Dalam konteks kehidupan berorganisasi di perusahaan, kerjasama tim yang kuat sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menciptakan hubungan yang kuat dengan perusahaan karena mereka memiliki kemampuan untuk menilai apa yang telah mereka lakukan untuk membantu kemajuan perusahaan. Agar tujuan unit penanganan kredit dapat dicapai, komunikasi dan kerja sama tim harus berjalan dengan baik. Ini akan meningkatkan semangat kerja.

Sebagai perusahaan terkemuka dalam industri perbankan, komunikasi dan kerjasama tim merupakan strategi yang dirancang berdasarkan evaluasi mendalam terhadap kinerja sebelumnya adalah merupakan hal yang sangat penting pada unit penanganan kredit PT Bank Mandiri untuk mencapai kesuksesan dan melalui setiap tantangan dengan hasil kinerja yang solid.

Bersumber pada latar belakang diatas mengenai bernilainya komunikasi serta kerjasama tim, sehinga periset tertarik guna melakukan riset lewat judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penanganan Kredit PT Bank Mandiri (Persero) tbk”.**

## **Rumusan Masalah**

sesuai uraian latar belakang masalah, maka perumusan masalah pada penelitian ini menjadi berikut:

1. pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di unit penanganan kredit PT Bank mandiri.
2. pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan di unit penanganan kredit PT Bank mandiri.
3. pengaruh komunikasi serta kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan di unit penanganan kredit PT Bank mandiri.

## **Tujuan Penelitian**

Dengan merumuskan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada unit penanganan kredit PT Bank Mandiri
2. Menguji pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada unit penanganan kredit PT Bank Mandiri.
3. Menguji pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada unit penanganan kredit PT Bank Mandiri.

## **Manfaat Penelitian**

1. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini memiliki manfaat dalam meningkatkan pengalaman dan pengetahuan di bidang ilmu manajemen, serta sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

1. Bagi universitas

Penelitian ini dapat menjadi sebagai referensi penelitian berikutnya dan berkontribusi pada peningkatan ilmu pengetahuan di Universitas Bina Sarana Informatika.

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan.

1. Bagi pihak lain

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang dan menjadi sumber inspirasi bagi peneliti selanjutnya.

## **Ruang Lingkup Penelitian**

Bertempat di Plaza Mandiri Building Lt.16 Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 36-38 Jakarta Selatan, 12190, Unit Manajemen Kredit PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Pengumpulan informasi memakai kuesioner serta diisi oleh 35 responden, mengenai komunikasi, kerjasama tim, serta kinerja karyawan, dalam kurung waktu dekat satu bulan. Periset hendak menggunakan metode analisis informasi yang berbentuk uji- uji, antara lain: uji validitas, uji reabiitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis, dengan memakai SPSS tipe 26.

## **Sistematika Penelitian**

Agar lebih mudah memahami pembahasannya, berikut adalah sistematika yang digunakan:

**BAB I PENDAHULUAN**

bagian ini, akan dibahas mengenai Latar belakang penelitin, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, cakupan penelitian, serta tata cara penelitian.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas dasar-dasar teori untuk mengolah dan menganalisis data penelitian, termasuk definisi komunikasi, kerjasama tim, kinerja karyawan, metode analisis regresi linier berganda, dan kerangka pemikiran.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bagian ini menguraikan langkah-langkah yang diambil dalam pelaksanaan penelitian ini guna mencapai tujuan penelitian. Di dalamnya terdapat penjelasan atau tata cara secara komprehensif selama proses penelitian berlangsung.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini meliputi proses pengolahan data yang telah dikumpulkan, analisis data, langkah-langkah untuk memecahkan masalah, metode analisis yang digunakan, dan pembahasan mengenai penelitian tersebut.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran berdasarkan analisis yang telah dilakukan untuk memberikan rekomendasi kepada perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# **BAB IITINJAUAN PUSTAKA**

## **Deskripsi Konseptual**

### **Komunikasi**

 Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik di tempat kerja juga semakin penting. Dalam proses pengiriman, penerimaan, dan pemahaman pesan dan informasi antara individu, kelompok, dan organisasi, komunikasi sangat penting. “Komunikasi merupakan kebutuhan yang universal dalam membangun relasi dengan individu lain. Untuk mencapai kesuksesan, sebuah organisasi perlu menjalankan tugasnya dengan komunikasi yang efektif di antara semua anggotanya” (Kamaluddin et al., 2023). “komunikasi merupakan tindakan memberikan Pemberian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk memenuhi kebutuhan yang dimaksudkan dan sebenarnya” (Apenida et al., 2021).

“Istilah "komunikasi" mengacu pada proses dimana individu atau kelompok menyampaikan dan menerima informasi melalui media pesan yang telah dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual” (Pohan & Fitria, 2021). Mengacu pada tindakan seseorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain melalui komunikasi guna mempengaruhi perilaku dan karakternya untuk kebaikan, Selain itu, hal ini memengaruhi hal-hal tertentu dan peluang untuk mendapatkan feedback.

Kita dapat berbagi pikiran, perasaan, niat, dan harapan kita dengan orang lain melalui komunikasi. kita dapat memikirkan komunikasi sebagai keterampilan mempengaruhi orang lain secara halus tetapi efektif untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan keinginan kita sendiri. “Komunikasi adalah menerima, berbagi, dan memproses informasi adalah tiga komponen utama komunikasi. Membuat, mengirim, menerima, dan memproses pesan adalah empat pilar di mana komunikasi bergantung” (Fajarini et al., 2023). Secara umum, tindakan ini dilakukan secara berurutan mengikuti alur pengaplikasiannya.

Dapat ditarik kesimpulannya komunikasi adalah kegiatan untuk memperoleh, berbagi, dan memproses penyampaian informasi, serta untuk mengkomunikasikan perasaan, ide, dan mendapatkan informasi, maka dari itu komunikasi sangat penting.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi**

 Menurut Kinasih (Chandra et al., 2023), ada 4 faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

* 1. Memiliki pengetahuan yang relevan memfasilitasi pemilihan kamus yang tepat untuk transmisi data.
	2. Istilah "persepsi" mengacu pada bagaimana seseorang menafsirkan data yang disajikan kepadanya.
	3. Lingkungan ini mempengaruhi untuk percakapan produktif karena nyaman.
	4. Perasaan, seni persuasi dalam pidato.

### **Tujuan dan Manfaat Komunikasi**

Komunikasi adalah untuk Memahami antara kedua belah pihak adalah sebagai berikut:

1. Informasi mudah dipahami

komunikasi yang efektif komunikator harus memastikan bahwa pesan mereka dipahami oleh penerima seefisien mungkin. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan penjelasan yang jelas dan terperinci tentang poin-poin utama. Memiliki garis komunikasi yang terbuka membantu menjaga kesalahpahaman menjadi minimum.

1. Memahami sesama individu

Orang-orang dapat memahami satu sama lain ketika mereka berbicara, apakah itu sebagai subjek untuk menyampaikan pesan atau sebagai sarana untuk mendengar sesuatu yang lain sepenuhnya.

1. Pesan mudah diterima orang lain

Aspek ketiga dari komunikasi yang efektif adalah memastikan bahwa orang lain dengan mudah menerima pesan. Dengan demikian, kita dapat membuatnya tampak baik dan dapat diterima.

1. Menggerakan orang lain

Salah satu tujuan komunikasi adalah untuk membuat orang lain bertindak dengan cara yang diinginkan komunikator. Sederhananya, orang atau kelompok yang secara proaktif mencari peluang untuk berkontribusi pada hubungan disebut komunikator.

### **Dimensi dan Indikator Komunikasi**

Ada dua dimensi komunikasi dan empat indikator (Hamiruddin et al., 2019) yaitu:

1. Komunikasi dengan Atasan
2. Bijaksana dan kesopanan

Gunakan istilah bahasa alternatif yang tepat dan berbicara dengan jelas saat berkomunikasi.

1. Penerimaan umpan balik Tanggapan

Mendapatkan jawaban atau interpretasi dari pesan yang dikirim.

1. Komunikasi dengan sesama rekan kerja
2. Berbagi informasi dan selalu berkoordinasi

Menyebarkan informasi tentang laporan kemajuan dan masalah saat ini kepada anggota dan staf.

1. Memberikan informasi tugas atau pemberitahuan pekerjaan

Menyebarkan posting pekerjaan atau detail Jelaskan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas.

### **Pengertian Kerjasama Tim**

*Team work* adalah jenis kerja kelompok yang melibatkan individu dengan keterampilan komplementer dan komitmen bersama untuk mencapai tujuan dengan efisien dan efektif. “Setiap karyawan dalam sebuah organisasi harus berusaha untuk mencapai tujuan yang sama, dan metode yang paling efektif untuk mencapainya adalah bekerja bersama sebagai tim” (Hidayat, 2021).

 Strategi yang paling efektif untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara berbagai departemen organisasi adalah bagi anggota untuk bekerja bersama sebagai tim. Dalam kerjasama tim, perusahaan untuk mencapai tujuan mereka, anggota-anggota mereka harus dapat bekerja sama secara produktif. “Anggota tim harus saling mendorong, membantu satu sama lain tumbuh secara kreatif dan individu, dan bekerja untuk meningkatkan keterampilan dan ide-ide mereka. Anggota tim harus selalu memahami, memotivasi, dan empati” (Fajarini et al., 2023).

 Kerjasama tim merupakan kelompok kecil dan terfokus, bahkan kasus yang sangat susah bisa dituntaskan dengan cepat dan efektif melalui kerja tim (Najuti & Susanto, 2022). Kolaborasi antara individu tidak sama efektifnya dengan bekerja sebagai tim. Alasan adalah, ketika karyawan bekerja bersama sebagai tim, mereka lebih mungkin untuk menerima dan memberikan umpan balik, ide, kritik, dan saran yang baik, serta dorongan, yang semua memfasilitasi pertukaran ide.

Kolaborasi tim didefinisikan sebagai "sekumpulan individu dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan mengarahkan setiap pencapaian menuju hasil yang lebih baik" (Anggraeni & Saragih, 2019). Prestasi dapat memperkuat tim, membawa anggota lebih dekat, dan menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras untuk tujuan masa depan.

 Menurut pendapat yang disajikan di atas, tampaknya masuk akal untuk mendefinisikan kerja tim sebagai upaya kolaboratif individu dengan keterampilan yang saling melengkapi menuju tujuan bersama.

### **Jenis-jenis kerjasama tim**

Enam jenis kerjasama tim yang diidentifikasi oleh Daft (Cholid et al., 2020) adalah sebagai berikut:

1. Tim Formal

Adalah sekelompok orang disatukan oleh struktur formal organisasi, mereka dikenal sebagai tim formal.

1. Tim Vertikal

Tim yang mencakup manajer dan beberapa anggota bawahan dalam hierarki formal organisasi.

1. Tim Horizontal

Merupakan tim resmi terdiri dari sekelompok anggota yang memiliki tingkat hierarki yang setara namun memiliki kemampuan yang berbeda.

1. Tim dengan Tugas Khusus

Kelompok informal orang yang dikumpulkan oleh minat bersama atau kurangnya struktur untuk mengatasi proyek tertentu disebut tim tugas.

1. Tim Mandiri

Sebuah tim independen yang sepenuhnya fungsional terdiri dari lima sampai dua puluh orang dengan berbagai keterampilan yang bekerja sama di bawah bimbingan seorang manajer yang ditunjuk untuk menyelesaikan produk atau layanan.

1. Tim Pemecahan Masalah

Tim terdiri dari 5 hingga 12 karyawan berbayar per jam dari departemen yang sama. berkumpul guna mengulas tingakatan mutu, produktivitas, serta area tempat kerja.

### **Ciri-ciri Kerjasama Tim**

 Ciri-ciri tim kerja menurut Robbins (Panglipurningrum & Pamungkas, 2022) diantaranya yaitu:

1. Ketika semua orang di tim menarik ke arah yang sama, mereka dapat mencapai lebih banyak dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.
2. Anggota tim dengan sinergi akan secara aktif mengawasi kerja tim dalam sinergi positif, memastikan bahwa tim berfungsi secara efektif dan harmonis.
3. Setiap orang di tim bertanggung jawab sama-sama atas tindakan mereka sendiri dan tindakan kelompok.
4. Anggota tim dengan berbagai set kemampuan dapat bekerja sama lebih efektif berkat keterampilan tambahan.

### **Dimensi Dan Indikator Kerjasama Tim**

 Dimensi dan indikator kerja sama tim, Menurut sibarani (Ibrahim et al., 2021) sebagai berikut:

1. Kerjasama
2. Kerjasama yang baik dapat didorong melalui pembagian tanggung jawab, yang melibatkan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.
3. Kerjasama akan diciptakan ketika masing-masing orang berkontribusi, yaitu ketika mereka menyumbang energi mental dan fisik.
4. Memperkuat dan meningkatkan kerja tim melalui memaksimalkan keterampilan, atau memanfaatkan set keterampilan unik setiap orang.
5. Kepercayaan
6. Perasaan saling percaya dapat didirikan melalui kejujuran, terutama ketika anggota tim jujur satu sama lain.
7. Agar anggota tim lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka, sangat penting bahwa mereka menerima dorongan dari satu sama lain untuk menyelesaikan tugas.
8. Kejujuran, atau kualitas menjadi jujur dalam pekerjaan seseorang, diharapkan dari setiap anggota.
9. Kekompakan
10. Konsep interdependensi hasil mengacu pada fakta bahwa anggota tim menganggap hasil sebagai produk dari upaya kolektif dan bukan pencapaian individu.
11. Koordinasi antara tim untuk memfasilitasi penyelesaian tugas, dan koordinasi dalam setiap tim untuk menyelesaikan tugas.
12. Dalam hal tujuan yang akan dicapai tim, anggota tim dianggap memiliki tingkat komitmen yang tinggi.

### **Kinerja Karyawan**

 Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dikenal sebagai kinerja. Dalam bahasa *Inggris*, nama lain untuk kinerja termasuk *job performance* ataupun *actual performance* maupun tingkat *of performance* (Hidayat, 2021). Kinerja keseluruhan perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam banyak cara, sehingga kinerjanya karyawan adalah sesuatu yang harus diambil perusahaan sangat serius. “Prestasi karyawan didefinisikan sebagai jumlah upaya individu dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan saat memenuhi tugas yang ditugaskan” (Yuwana, 2022).

Menurut Moeheriono, kinerja sebuah organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana rencana strategisnya telah berhasil membawa hasil yang diinginkan. Hasil ini termasuk tujuan, tujuan, visi, dan misi yang dinyatakan oleh organisasi (Hasibuan & Silvya, 2019). Dan kinerja adalah apa yang terjadi ketika karyawan dan atasan melakukan serangkaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya di tempat dan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Chen, produktivitas pekerja dinilai dengan membandingkan hasil mereka yang sebenarnya dengan tujuan dan tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan mereka. (Fajarini et al., 2023). “Istilah "performa" mengacu pada hasil aktual dan ideal dari tindakan seorang karyawan saat melakukan tugas yang jatuh pada mereka atau tim mereka” (Taufik et al., 2022).

Mengingat hal-hal di atas, adalah wajar untuk mengasumsikan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat di mana dia berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan; ini memungkinkan perusahaan dan karyawan untuk mengukur nilai karyawan sehubungan dengan pekerjaan.

### **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor (Amin et al., 2024)

1. kerjasama tim.

Dalam kolaborasi tim, anggota kelompok dua hingga lima orang bekerja sama menuju tujuan bersama sambil juga mempertimbangkan perspektif semua anggota tim (Dishon & O'Leary). Oleh karena itu, untuk membangun kolaborasi yang menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif, kerja tim yang baik membutuhkan kompaksi masing-masing individu.

1. komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal didefinisikan oleh Devito sebagai transmisi dan penerimaan pesan secara simultan antara dua atau lebih orang, dengan tujuan memicu respon dan efek. Karena itu adalah kegiatan dasar manusia - berinteraksi dengan orang lain - komunikasi interpersonal akan memiliki dampak yang signifikan pada dunia profesional.

1. Kecerdasan emosi.

Menurut Daniel Goleman adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan merespons emosi diri sendiri dan orang lain dengan efektif. Kecerdasan emosional sangat penting untuk berhasil dalam pekerjaan dan untuk mencapai hasil yang luar biasa di tempat kerja. Penting untuk mengelola kecerdasan emosional setiap orang untuk meningkatkan kinerja, karena ini akan mengarah pada kinerja yang baik dalam meningkatkan kompetensi seseorang, terutama dalam melakukan tugas secara efektif dan efisien.

1. Etos kerja.

Pentingnya etos kerja dalam meningkatkan kinerja tidak dapat ditebak. Ini adalah sikap inti terhadap diri sendiri membentuk sikap kerja yang positif berdasarkan keyakinan dan kesadaran mental tiap individu.

### **Tujuan Kinerja Pegawai**

Berdasarkan apa yang dikatakan Rivai tujuan kinerja pegawai (Panglipurningrum & Pamungkas, 2022) yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja kuantitas dan kualitas karyawan.
2. Memberikan informasi baru yang data membantu pemecahan masalah tim melalui jadwal kegiatan yang teratur sesuai dengan tanggung jawab yang ditentukan organisasi.
3. Memfasilitasi komunikasi dan kerjasama yang lebih baik antara karyawan saat mereka melakukan tugas-tugas organisasi.

### **Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan**

Ada indikator yang terkait langsung dengan kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengamati kinerja. Menurut Robbin dimensi dan indikator kinerja yang dapat diukur (Safitri, 2022) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada seberapa kompeten seorang pekerja menyelesaikan tugas yang ditugaskan. Ada tiga metrik yang mengukur kualitas kerja:

1. Kerapihan
2. Ketelitian
3. Hasil kerja
4. Kuantitas Kerja

Jumlah jam kerja dalam satu hari sama dengan jumlah tenaga kerja. Berdasarkan seberapa cepat setiap pekerja menyelesaikan tugas mereka, kita dapat memperkirakan jumlah pekerjaan ini. Dua metrik mengukur skala jumlah tenaga kerja:

1. Kecepatan
2. Kemampuan
3. Tanggunng jawab.

Ketika seorang karyawan memiliki tanggung jawab untuk bekerja, mereka tahu bahwa mereka memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan untuk bisnis. Kami menggunakan dua indikator untuk mengukur dimensi tanggung jawab:

1. Hasil kerja
2. Mengammbil keputusan.
3. Kerjasama.

Keterbukaan pekerja untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, baik di dalam maupun di luar kantor, untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan hasil yang mereka capai. Dua indikator digunakan untuk mengukur dimensi kerjasama:

1. Jalinan kerjasama.
2. Kekompakan.
3. Inisiatif.

Keinginan untuk meningkatkan dan melakukan bagian dari pekerjaan, terlepas dari siapa yang bertanggung jawab, dan untuk menemukan solusi untuk masalah yang muncul, daripada duduk dan menunggu perintah. Satu indikator digunakan untuk mengukur dimensi inisiatif:

1. kemampuan untuk menyelesaikan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan.

## **Penelitian Yang Relevan**

Berikut terdapat beberapa contoh studi sebelumnya yang relevan dengan topik yang ada dan dapat memperkuat nilai uji analisis data untuk mengevaluasi temuan penelitian di bab berikutnya:

Tabel II.1

Penelitian Yang Relevan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama, Tahun dan Judul Penelitian | Variabel | Persamaan& Perbedaan | Hasil |
| 1 | (Panglipurningrum & Pamungkas, 2022) Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Mcdonald’s Area Solo Raya)Yofhi | 1. Kompensasi (X1)
2. Kerjasama Tim (X2)
3. Kreativitas (X3)
4. Kinerja (Y)
 | Persamaan:KerjasamaKinerjaPerbedaan: KompensasiKreativitas | Temuan-temuan berikut berasal dari penelitian yang telah dilakukan:Pekerja di McDonald's Area Solo Major secara positif dan marginal dipengaruhi oleh gaji merekaAnggota tim McDonald's Area Solo Major tampil sedikit lebih baik ketika mereka bekerja sama. Karyawan di McDonald's Area Solo Major sangat mendapat manfaat dari menjadi kreatif dalam pekerjaan mereka. Prestasi karyawan McDonald's Area Solo Major sangat dipengaruhi oleh gaji, kolaborasi, dan kreativitas sekaligus.Kolaborasi dan kreativitas dalam tim memiliki dampak 24,6% pada kinerja karyawan, menurut tes faktor penentu kompensasi R2, sementara variabel lain menyumbang 75,4%. |
| 2 | (Taufik et al., 2022)Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang | Komunikasi (X1)Kerjasama Tim (X2) Kinerja (Y) | Persamaan:Komunikasi (X1)Kerjasama Tim (X2) Kinerja (Y) | Kesimpulan potensial penelitian ini, berdasarkan temuan dan diskusi, adalah:Performa Officer di West Ilir District Office 1 Palembang sangat dipengaruhi oleh Komunikasi dan Kolaborasi Tim.Karyawan Kantor Distrik Ilir Barat 1 Palembang tidak lebih baik karena kurangnya komunikasi di antara mereka. Kolaborasi sebagai tim sangat meningkatkan efisiensi dan efektivitas petugas Kantor 1 Palembang Distrik Ilir Barat. |
| 3 | (Ibrahim et al., 2021) PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO | Kerjasama Tim (X1)Kinerja (Y) | Persamaan:Kerjasama Tim (X1)Kinerja (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim berdampak positif dan signifikan secara statistik pada kinerja karyawan PT. Lion Superindo. Hasil menunjukkan bahwa karyawan PT. Lion Superindo mendapat manfaat besar dari kerja sama tim, yang meningkatkan output mereka sebesar 57,30%. Hubungan yang kuat antara kinerja tim dan output karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,757. |
| 4 | (Azhari, 2022)PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUKHARI EXPRESS | Komunikasi (X1)Kinerja (Y) | Persamaan:Komunikasi (X1)Kinerja (Y) | Data penelitian ini valid dan dapat diandalkan, jadi mereka layak untuk tes keandalan jika mereka menerima nilai lebih dari 0,70. dengan nilai R-kuadrat 40,9% dan hasil tes korelasi 0,640. mengklaim bahwa, dengan ukuran pengaruh 40,9%, ada korelasi yang kuat antara variabel kinerja karyawan dan variabel komunikasi, dengan 59,10% yang tersisa dipengaruhi oleh variabel atau faktor yang tidak diselidiki oleh penulis. Nilai Thitung 5.766 dan Ttable 2.010 keduanya berasal dari tes parsial, atau T test. Kita dapat menolak Ho dan menerima Ha karena Thitung lebih besar dari Ttable (Thit 5,766 > Ttab 2,010). Ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara komunikasi staf dan produktivitas di Bukhari Express.Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti peningkatan |
| 5 | (Najuti & Susanto, 2022)PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIMTERHADAP KINERJA KARYAWAN INEWS JAKARTA | Komunikasi (X1)Kerjasama Tim (X2)Kinerja (Y) | Persamaan:Komunikasi (X1)Kerjasama Tim (X2)Kinerja (Y) | Temuan berikut dapat diambil oleh para peneliti dari deskripsi hasil diskusi dan penelitian tentang dampak komunikasi dan kerja tim pada kinerja karyawan iNews:Produktivitas karyawan di iNews tidak terpengaruh oleh komunikasi internal. Berhati-hatilah terhadap pemahaman karyawan tentang kewajiban dan tanggung jawab mereka sehubungan dengan tujuan perusahaan, dan mendorong lingkungan transparansi antara bawahannya dan atasan untuk menghilangkan konflik dan hambatan lainnya untuk kerja tim yang efektif. Efisiensi dan efektivitas staf iNews sangat ditingkatkan ketika mereka bekerja bersama sebagai tim. Ini berarti bahwa karyawan perusahaan iNews akan tampil lebih baik ketika ada kerja sama tim yang lebih baik. |

## **Kerangka Berpikir**

Berikut ini adalah ilustrasi dari kerangka penelitian yang didasarkan pada dasar teoritis dan hubungan antara variabel yang disebutkan sebelumnya:

****

Gambar II.1

Kerangka Berpikir

## **Hipotesis**

 Dengan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, peneliti dapat merumuskan hipotesis:

1. Hipotesis (H1) Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada unit penanganan kredit PT Bank Mandiri
2. **HO1**: Diduga Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di unit penanganan kredit PT Bank Mandiri
3. **Ha1**: Diduga Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di unit penanganan kredit PT Bank Mandiri
4. Hipotesis (H2) Pengaruh Kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada unit penanganan kredit PT Bank Mandiri
5. **HO2**: Diduga Kerjasama Tim (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
6. **Ha2**: Diduga Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
7. Hipotesis (H3) Pengaruh Komunikasi (X1) dan Kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada unit penanganan kredit PT Bank Mandiri
8. **HO3**: Diduga Komunikasi (X1) dan Kerjasama tim (X2) tidak berpengaruh sgnifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
9. **Ha3**: Diduga Komunikasi (X1) dan Kerjasama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

# **BAB IIIMETODE PENELITIAN**

## **Desain Penelitian**

 Metode statistik biasanya digunakan untuk menghimpun data berupa angka-angka dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, seperti yang didefinisikan oleh Nana Sudjana dan Ibrahim, “melibatkan membuat asumsi, menentukan variabel, dan kemudian menganalisis hasilnya menggunakan metode penelitian yang valid” (Karimuddin Abdullah et al., 2022). Menurut bryman “Tahap pertama dalam penelitian kuantitatif melibatkan pengembangan teori, hipotesis, desain penelitian, pemilihan subjek, pengumpulan data, pemrosesan, analisis, dan penulisan kesimpulan.”(Karimuddin Abdullah et al., 2022).

 Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang berarti mereka menganalisis data dan kemudian memberikan penjelasan atau definisi untuk menarik kesimpulan yang dapat diakses oleh semua orang. Penelitian ini dilakukan dalam waktu satu bulan, dan kuesioner berfungsi sebagai sarana untuk mengumpulkan data.

## **Populasi Dan Sampel Penelitian**

### **Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang bisa berupa benda, makhluk hidup, gejala, nilai tes, atau peristiwa yang digunakan sebagai sumber data yang mencerminkan karakteristik tertentu. Populasi terdiri dari anggota yang sudah terbentuk sepenuhnya dan memiliki perbedaan yang signifikan satu sama lain. Semua penelitian berkaitan dengan populasi. Populasi merupakan kumpulan yang luas yang mencakup hal-hal atau individu dengan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya yang ingin diteliti oleh peneliti untuk merumuskan temuan.

 Mengingat hal tersebut, peneliti telah menetapkan bahwa 35 orang yang bekerja di unit penanganan kredit PT Bank Mandiri (Persero) tbk, adalah sebagai populasi objek penelitian.

### **Sampel Penelitian**

 Seiring dengan jumlah dan karakteristik populasi, sampel juga merupakan bagian dari itu. Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang lebih besar dan dipilih sesuai dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya untuk memberikan representasi yang akurat dari jumlah populasi tersebut. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi kecil dari 35 karyawan. Dengan begitu, sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi dari 35 responden.

## **Definisi Operasional Variabel**

 Definisi operasional variabel adalah gambaran yang menentukan instrumen pengukuran apa yang digunakan dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019) Operasional variabel adalah segala hal dalam berbagai bentuk yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari guna mengumpulkan informasi dan membuat kesimpulan.

Dalam penelitian ini, ada tiga variabel: Kinerja adalah variabel terikat, dan dua variabel independen adalah komunikasi dan kerjasama tim.

### **Komunikasi (X1)**

 Di bidang profesional dan pribadi, komunikasi yang efektif sangat penting. Ketika dua atau lebih orang berbicara satu sama lain, mereka berkomunikasi.”Tujuan komunikasi yang baik adalah untuk memfasilitasi pertukaran informasi, ide, dan pengetahuan cara yang paling efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Taufik et al., 2022). “Komunikasi yang efektif memungkinkan kinerja maksimal dalam situasi dimana hasil yang buruk atau kegagalan mencapai tujuan mungkin merupakan konsekuensi dari kurangnya komunikasi itu di antara karyawan”(Kamaluddin et al., 2023)

Dari apa yang telah kita diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa komunikasi adalah tindakan menyampaikan beberapa jenis pesan dari seseorang kepada orang lain. Kerjasama antara karyawan dan pemimpin lahir dari komunikasi, yang pada dasarnya komunikasi dapat membantu semua karyawan atau staf tampil lebih baik. Upaya saat ini akan gagal jika orang tidak dapat berkomunikasi satu sama lain.

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel X1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Butir Kuesioner |
| KOMUNIKASI(Hamiruddin et al., 2019) | 1. Komunikasi dengan atasan
 | 1. Bijaksana dan kesopanan
2. Penerimaan umpan balik dan tanggapan
 | likert | 1 – 23 - 4 |
|  | 1. Komunikasi dengan sesama rekan kerja
 | 1. Berbagi informasi dan selalu berkordinasi
2. Memberikan informasi tugas atau pemberitahuan pekerjaan
 | likert | 5 - 67 - 8 |

### **Kerjasama Tim (X2)**

Menurut william “Bersama-sama, kita dapat mencapai lebih dari yang bisa kita capai sendiri, dan itulah yang kita maksudkan ketika kita berbicara tentang kerja sama tim”(Aprianti, 2022). “Kerja tim adalah peleburan individu yang bersatu sebagai satu untuk mencapai tujuan Bersama”(Taufik et al., 2022). Hadi menambahkan bahwa “kerjasama tim terdiri dari sekelompok kecil individu yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi dan yang bekerja sama menuju tujuan, strategi, dan tujuan yang sama” (Hidayat, 2021).

Dari perspektif ini, kita dapat menyimpulkan bahwa tim adalah kelompok individu yang bekerja bersama menuju tujuan bersama dengan cara yang unik dan efektif.

Tabel III.2

Definisi Operasional Variabel X2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Butir Kuesioner |
| Kerjasama Tim(Ibrahim et al., 2021) | 1. Kerjasama
 | 1. Tanggung jawab bersama
2. Berkontribusi
3. Pengerahan kemampuan
 | likert | 1 – 23 – 45 – 6 |
|  | 1. kepercayaan
 | 1. Kejujuran
2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas
3. Integritas
 | likert | 7 – 89 – 1011 – 12 |
|  | 1. Kekompakan
 | 1. Saling ketergantungan hasil
2. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas
3. Komitmen yang tinggi
 | likert | 13 – 1415 – 1617 – 18 |

### **Kinerja Karyawan (Y)**

 Prestasi karyawan didefinisikan sebagai tingkat kompetensi yang mereka tunjukkan saat bekerja sendiri atau bekerja dalam tim untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepada mereka. Prestasi adalah hasil akhir dari upaya karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tujuan posisinya. “Kinerja optimal, yang didefinisikan sebagai kinerja yang memenuhi standar dan membantu organisasi mencapai tujuannya, adalah kinerja baik. Salah satu cara untuk mengetahui apakah sebuah organisasi telah mencapai tujuan-tujuannya adalah dengan melihat kinerjanya” (Aprianti, 2022).

 Menurut pandangan ini, kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang telah ditentukan oleh organisasi selama periode waktu tertentu, apakah upaya tersebut dilakukan oleh individu atau tim.

Tabel III.3

Definisi Operasional Variabel Y

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Butir Kuesioner |
| Kinerja(Safitri, 2022) | Kualitas Kerja | KerapihanKetelitianHasil kerja | likert | 1-23-45-6 |
|  | Kuantitas Kerja  | KecepatanKemampuan | likert | 7-89-10 |
|  | Tanggunng jawab.  | Hasil kerjaMengammbil keputusan | likert | 11-1213-14 |
|  | Kerjasama | Jalinan kerjasama.Kekompakan.  | likert | 15-1617-18 |
|  | Inisiatif | kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.  | likert | 19-20 |

## **Teknik Pengumpulan Data**

Diperlukan pengumpulan informasi yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian, Peneliti mengumpulkan data menggunakan metode yang terdiri dari serangkaian langkah-langkah yang telah ditentukan untuk mempelajari dan penelitian dengan bantuan alat pengukuran yang disesuaikan. Hal ini memungkinkan untuk menjamin validitas dan keandalan hasil yang berasal dari data sekunder dan primer dengan menggunakan pengumpulan data yang akurat dalam proses sebuah studi. Ini akan memungkinkan untuk mencapai masalah dengan cara yang valid dan dapat diandalkan.

### **Metode Observasi**

“Pengamatan merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan cara melihat langsung, menurut” (Karimuddin Abdullah et al., 2022). Kedua komponen kognitif dan non-kognitif, termasuk sikap, penilaian pekerjaan, dan situasi responden, dapat dinilai menggunakan metode ini. Panduan yang berisi indikator spesifik untuk melakukan pengamatan diperlukan untuk metode pengamatan ini. Ini memastikan bahwa penelitian terorganisir dan terfokus, yang mengarah pada data non-bias, dan bahwa pengamatan penitent tetap berfokus pada objek studi atau perilaku. Untuk mengumpulkan data pada variabel yang relevan dengan tujuan penelitian dengan cara yang paling valid dan dapat diandalkan, pengamatan digunakan.

### **Metode Kuesioner**

Kuesioner merupakan salah satu jenis instrumen untuk mengumpulkan data yang meminta responden untuk mengisi pertanyaan tertulis. Purwanto menyatakan bahwa “kuesioner sering digunakan dalam penelitian kuantitatif dan mengandung pernyataan terstruktur tentang variabel penelitian” (Widodo et al., 2023). sebagai alat untuk pengumpulan data. Peneliti dapat mempelajari karakteristik, keyakinan, perilaku, dan sikap responden pada variabel penelitian melalui penggunaan kuesioner. Kami merumuskan kuesioner dengan tujuan mengumpulkan data yang sangat dapat diandalkan dan relevan dengan penelitian yang ada.

Untuk mengukur, skala Likert digunakan. Skala likert, yang biasanya ditemukan dalam kuesioner, adalah alat psikometri yang paling umum dipakai dalam penelitian survei. Pertanyaan skala likert menggunakan nilai terendah yang mungkin untuk memungkinkan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan. Skor 1 menunjukkan pendapat sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 netral, skor 4 setuju, dan skor 5 menunjukkan pendapat sangat setuju.

## **Teknik Analisisi Data**

Teknis analisis data adalah bagian penting dari setiap penelitian adalah data, dan analisis data dimana proses mengolah data mentah menjadi informasi yang bermanfaat dengan membuat sifat data lebih transparan. Analisis data melibatkan menggambarkannya dengan cara yang mudah dipahami dan, menggunakan data yang dikumpulkan untuk membuat kesimpulan tentang karakteristik populasi dari sampel melibatkan spekulasi dan pengujian hipotesis.

### **Uji Kualitas Data**

1. **Uji Validitas**

Salah satu cara guna mengetahui apakah suatu instrumen dapat diandalkan adalah dengan melihat validitasnya. Tingkat di mana instrumen dapat mengukur variabel target didefinisikan sebagai validitasnya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berfungsi sebagai ukuran. Agar kuesioner dapat dianggap valid, pertanyaan-pertanyaan tersebut harus dapat memberikan informasi. Korelasi antara skor dari setiap item indikator dan skor konstruk adalah 0.05, yang merupakan tingkat signifikansi (Janna, 2021):

1. jumlah r statistik > r tabel, maka data valid atau sahih
2. jumlah r statistik < r tabel, maka data tidak valid atau sahih
3. Cara menentukan besar nilai R tabel

R tabel = df (N-2), tingkat signifikansi uji dua arah.

Misalnya R tabel = df (13-2, 0,05).

1. **Uji Reabiitas**

Menggunakan perangkat pengukuran atau set instrumen yang sama berulang kali untuk memastikan hasil yang konsisten adalah sebagai uji reabilitas. Koefisien adalah representasi numerik yang paling umum dari reabilitas. Peneliti menggunakan Alpha Cronbach untuk melakukan uji reabilitas. Ikuti langkah-langkah ini untuk menghitung Alpha Cronbach alpha:

$$r\_{11}=\left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1- \frac{\sum\_{}^{}s\_{i}}{s\_{t}}\right)$$

Keterangan:

$r\_{11}$= nilai reliabilitas

k = jumlah item

∑si = jumlah varian skor tiap-tiap item

St = varian total

Suharsimi menyatakan kriteria berikut sebagai uji reabilitas (Afrianti & Oktawahyudi, 2022) yaitu:

1. Untuk kuesioner dianggap reliabel, alpha harus memiliki nilai yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 60%, atau 0,6.
2. Kuesioner dianggap tidak reliabel bila alpha kurang dari tingkat signifikansi 60%, atau 0,6.

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk memverifikasi bahwa temuan penelitian sah, konsisten, dan didasarkan pada data teoritis non-bias, tes asumsi klasik mengukur efisiensi dan efektivitas koefisien regresi.

1. **Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah salah satu jenis uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menentukan sebaran data di dalam kelompok atau populasi. Tes normalitas bertujuan untuk menemukan bagaimana data tersebar di seluruh kelompok atau populasi. Distribusi normal dan abnormal adalah dua jenis data utama. “Tujuan dari tes normalitas adalah untuk memastikan apakah distribusi suatu variabel adalah normal dan jika distribusi variabel tersebut cocok” (Sugiyono, 2019). Menentukan distribusi residual adalah tujuan dari tes normalitas. Tes normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel meningkatkan tingkat normalitas untuk ukuran data yang sama atau memiliki toleransi yang lebih besar. Penggunaan nilai residual adalah untuk mengevaluasi apakah distribusi data bersifat normal atau tidak. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka data dianggap normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih rendah dari itu, maka data dianggap tidak normal.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Dengan membandingkan residual dari periode pengamatan yang berbeda, tes heteroskedastisitas dapat menentukan apakah model regresi mengalami ketidaksetaraan variabel. Kurangnya heteroskedastisitas harus menandai model regresi yang baik atau normal. Ketika menggunakan metode grafik SPSS untuk menguji heteroskedastisitas, seseorang dapat melihat grafik regresi dan mencari pola di titik Scatterplott. Heteroskedastisitas terjadi ketika pola seperti gelombang, melebar, dan kemudian sempit. Dengan tidak adanya pola yang dapat diidentifikasi, seperti titik yang tersebar di seluruh sumbu Y, kita dapat menyimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dan dapat melanjutkan untuk menerapkan uji Glejser dengan mengubah nilai residual mutlak dari variabel independen. Tidak akan ada masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen absolut dan residual > 0.05.

1. **Uji Multikolinearitas**

Jika kondisi berikut terpenuhi, tes multikoliniearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi adanya korelasi (Hasibuan & Silvya, 2019), yaitu:

1. Jika Toleransi di bawah 0,1 atau VIF di atas 10, itu menunjukkan adanya masalah yang signifikan dengan multikolinieritas.
2. Multikolinieritas tidak menjadi masalah yang signifikan jika nilai Toleransi lebih besar dari 0,1 atau jika nilai VIF kurang dari 10.
3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Salah satu cara guna menentukan bagaimana variabel bebas atau independen terkait mempengaruhi variabel terikat adalah melalui analisis regresi linear ganda. Software SPSS 26 digunakan untuk memfasilitasi pengujian. Rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Y = α + β1X1 + β2X2 + e

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β1, β2 = Koefiensi garis regresi

X1 = Komunikasi

X2 = Kerjasama Tim

e = Error atau kesalahan regresi

### **Uji Hipotesis**

1. **Uji T (Parsial)**

Uji parsial atau uji t merupakan salah satu cara untuk mengetahui seberapa signifikan koefisien regresi parsial atau berapa banyak kebebasan yang dimiliki variabel tertentu dibandingkan dengan variabel terikat adalah dengan melakukan tes parsial, Dalam pengujian ini digunakan hipotesis:

H0 : Jika nilai t hitung lebih kecil dengan nilai t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen.

H1 : Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel dependent dan variabel independent.

1. **Uji F (Simultan)**

Uji simultan digunakan dalam studi dengan menggunakan dua variabel atau lebih, kita dapat menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, Ho ditolak dan Ha diterima, masing-masing. Apabila nilai probabilitas di atas 0,05, maka variabel terikat tidak memiliki pengaruh, dan Ho diterima dan Ha ditolak, masing-masing. Dengan kata lain, tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Peneliti melakukan pengujian penelitian ini dengan program bantuan SPSS 26.

### **Uji Koefisien Determinasi** $(R^{2}$**)**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tes koefisien determinasi yang terdiri dari dua bagian:

1. Koefisien determinasi parsial

Secara parsial, menentukan bagaimana besarnya kinerja karyawan unit penanganan kredit PT Bank Mandiri dipengaruhi oleh cara karyawan berkomunikasi dan bekerja sama secara tim. Menurut ghozali (Afrianti & Oktawahyudi, 2022) dengan rumus sebagai berikut:

KD = Beta Standardized Coefficients x Zero Order x 100%

1. Koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi simultan merupakan ukuran yang menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

𝑲𝑫 = 𝒓 𝟐 × 𝟏𝟎𝟎%

Keterangan:

KD = Koefesien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

# **BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **Hasil Penelitian**

### **Karakteristik Responden**

Penelitian ini diperkuat oleh usia dan jenis kelamin responden, yang merupakan bagian dari gambaran keseluruhan karakteristik mereka. Untuk memberikan gambaran umum dalam penelitian ini:

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Karakteristik Menurut Jenis Kelamin



Dari data dalam tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa ada 30 responden laki-laki (atau 85,7% dari total) dan 5 responden perempuan (atau 14,3% dari total).

1. Karakteristik Menurut Rentang Usia

Tabel IV.2

Karakterisktik Menurut Rentang Usia



Data dalam tabel di atas menunjukkan bahwa usia orang-orang yang berpartisipasi dalam survei ini berada di seluruh peta. Kita dapat mengamati bahwa ada total 5 responden (atau 14,30%) dalam kelompok usia 18-29 tahun, maksimum 17 responders (atau 48,60%) di kelompok usia 30-39 tahun, dan 13 responden (37,10% dari total) di grup usia 40 tahun ke atas. Hasilnya, orang-orang antara usia 30 dan 39 membentuk mayoritas besar responden penelitian.

### **Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang distribusi data melalui deskripsi data. Data yang disajikan diproses menggunakan metode deskripsi statistik, namun masih dianggap data mentah. Berikut adalah deskripsi data untuk tabel:

Tabel IV.3

Data deskripsi statistik



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan data yang dijelaskan di atas, kita dapat menggambarkan distribusi data yang dikumpulkan peneliti adalah:

1. Variabel Komunikasi (X1) Data menunjukkan bahwa n 35 memiliki kisaran nilai dari 16 hingga 40, dengan rata-rata 29,60. Standar deviasi dalam data harga 6,098.
2. Variabel Kerjasama tim (X2) Data menunjukkan bahwa n 35 memiliki kisaran nilai dari 50 hingga 87, dengan rata-rata 78,37. Standar deviasi dalam data harga 8.775.
3. Variabel Kinerja (Y) Berdasarkan angka-angka ini, kita dapat mengatakan bahwa nilai minimum n 35 adalah 58, nilai maksimum adalah 99, dan nilai rata-rata kinerja adalah 78,37 Standar deviasi data harga 9,897.

## **Uji Kualitas Data**

### **Uji Validitas**

Tingkat signifikansi tes dua arah, yang dinyatakan sebagai R = df (35-2, 0.05), akan ditentukan dengan membandingkan hasil tes validitas dengan nilai-nilai dalam tabel R. Tabel menunjukkan bahwa nilai r N (35-2 = 33, 0,05) dengan tingkat signifikansi tes dua arah adalah 0,3338. Ketika membandingkan nilai X1, X2, dan Y, angka yang dihasilkan adalah 0.3338.

1. **Uji Validitas Komunikasi (Varabel X1)**

Tabel IV.4

Hasil Variabel X1



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Hal ini jelas dari hasil dari tabel variabel X1 bahwa semua elemen dari 1 hingga 8 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3338. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan sahih. Dan untuk sig. (2 tailed) X1 juga menunjukan bahwa dari butir 1 sampai 8 kurang dari 0.05 yang artinya dari butir 1 sampai 8 dapat dikatakan signifikan.

1. **Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)**

Tabel IV.5

Hasil uji validitas variabel X2



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

butir 1-18 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3338, menurut hasil dari tabel variabel X2. Ini menunjukkan bahwa butir 1-8 dapat dianggap valid dan sahih. Dan untuk sig. (2 tailed) X2 juga menunjukan bahwa dari butir 1 sampai 18 kurang dari 0.05 yang artinya dari butir 1 sampai 18 dapat dikatakan signifikan.

1. **Uji Validitas Kinerja (Y)**

Tabel IV.6

Hasil uji validitas variabel Y



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Dari hasil tabel variabel Y, dapat disimpulkan bahwa semua elemen dari 1-20 memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0,3338. Hal ini menunjukkan keabsahan dan validitas data tersebut. Selain itu, nilai signifikansi (2-tailed) Y juga menunjukkan bahwa nilai dari elemen 1 sampai 20 kurang dari 0,05, yang berarti elemen 1 sampai 20 dapat dianggap signifikan.

### **Uji Reabilitas**

Tabel IV.7

 Hasil uji reabilitas variabel X1, X2 dan Y



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

1. Untuk hasil variabel X1, perhitungan uji reabilitas metode cronbach’s alpha (r hitung) adalah 0,930 jumlah pernyataan yang dimasukkan pada variabel adalah 8, dan reabilitas dari 8 pernyataan valid tersebut adalah 0,930 lebih besar dari 0,6, sehingga data tersebut dianggap realiabel atau dapat dipercaya dan konsisten.
2. Untuk hasil variabel X2, yaitu 0,912 jumlah pernyataan yang dimasukkan pada variabel adalah 18, dan reabilitas dari 18 pernyataan valid tersebut adalah 0,912 lebih dari 0,6, sehingga data dianggap dapat dipercaya atau realiabel dan konsisten.
3. Untuk hasil variabel Y, adalah 0,934 jumlah pernyataan yang dimasukkan pada variabel view adalah 20, dan reabilitas dari 20 pernyataan valid tersebut adalah 0,934 lebih dari 0,6, sehingga data dianggap dapat dipercaya atau realiabel dan konsisten.

## **Uji Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

Hasil tes Kolmogorov Smirnov satu sampel untuk normalitas yaitu:

Tabel IV.8

Uji normalitas metode smirnov



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Untuk menentukan apakah data normal atau tidak, cukup melihat nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed) untuk membuat keputusan. Data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan non-normal jika kurang dari 0,05. Dalam hal ini, X1 (komunikasi) memiliki tingkat signifikansi 0,086, X2 (kerjasama tim) 0,200, dan Y (kinerja) 0,155. Oleh karena itu, hasil untuk X1, X2, dan Y dianggap mengikuti distribusi normal karena nilainya lebih besar dari 0,05.

### **Uji Heteroskedastisitas**

****

Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Gambar IV.1

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas karena, seperti yang terlihat dalam grafik sebelumnya, titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel IV.9

Hasil heteroskedastisitas dengan uji glejser



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Dua variabel independen menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, seperti yang terlihat dalam tabel di atas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi.

### **Uji Multikolineritas**

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10

Hasil uji multikolinearitas



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan data yang diberikan, tidak ada bukti adanya multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai toleransi untuk (komunikasi X1) yang sebesar 0,627 dan (kerjasama tim X2) yang juga sebesar 0,627. Selain itu, nilai VIF untuk (komunikasi X1) adalah 1,594 dan (kerjasama tim X2) juga sebesar 1,594. Karena nilai toleransi variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel IV.11

Hasil regresi linear berganda



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Hasil dari tabel tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut: Y = 23,048 + 0,744(X1) + 0,484(X2).

1. Nilai Konstanta nilai kinerja (Y) sebesar 23,048 yang menyatakan jika variabel struktur modal dan kinerja keuangan sama dengan 0 maka nilai kinerja secara konstan bernilai 23,048.
2. Nilai koefisiensi regresi untuk variabel Komunikasi (x1) memiliki nilai positif sebesar 0,744. Hal ini menunjukan jika komunikasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,744.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kinerja (X2) sebesar 0,484 maka setiap terjadi peningkatan kerjasama tim 1% maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,484 begitu juga sebaliknya apabila kerjasama tim turun 1% maka nilai kinerja sebesar 0,484.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji T**

Tabel IV.12

Hasil Uji T



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Untuk mencari nilai t tabel dengan taraf sig 0,05 dk = n-k (35 -2 = 33)

Menurut hasil tes, nilai t untuk variabel komunikasi lebih tinggi dari nilai t dalam tabel (3.397 > 2.034), dan nilai signifikansi adalah 0,002 < 0,05, menunjukkan bahwa komunikasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan secara statistik. Kemudian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, menunjukkan bahwa X1 (komunikasi) mempengaruhi Y (kinerja).

Variabel kerjasama tim memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,176 > 2,034) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga secara statistik kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.**Uji F**

Tabel IV.13

Hasil Uji F



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Untuk mencari f tabel adalah dk = n-k-1 (35-2-1=32), di peroleh F tabel 3,29. Tabel menunjukkan tingkat signifikansi 0.000, dan F adalah 27,743. Jika nilai F melebihi nilai dalam tabel F, maka X1 dan X2 memiliki pengaruh yang signifikan pada Y. Sebaliknya, jika nilai F lebih rendah dari nilai dalam tabel F, maka X2 dan X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada Y. Dalam kasus ini, nilai F hitung 27,743 melebihi 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai probabilitas F 0,000 dan taraf signifikansi α sebelumnya 0,05, nilai sig 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

## **Uji Koefisien Determinasi**

### **Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Tabel IV.14

Hasil Uji koefisien determinasi parsial



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Koefisien determinasi parsial penelitian ini menghasilkan hasil berikut, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas:

1. Ukuran besar pengaruh komunikasi (X1) pada kinerja (Y).

KD = Beta x Zero Order x 100% = 0,459 x 0,720 x 100% = 33%

1. Ukuran besar pengaruh kerjasama tim (X2) terhadap Kinerja (Y)

KD = Beta x Zero Order x 100% = 0,429 x 0,709 x 100% = 30,4%

### **Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Tabel IV.15

Hasil uji koefisien determinasi simultan



Sumber: data diolah dengan SPSS 26, 2024

Menurut data dalam tabel, nilai R Square adalah 0,634 (pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,796)

KD = r 2 x 100% = (0,796)2 x 100% = 0,634 x 100% = 63,4%

Besarnya pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja adalah sebesar 63,4% dan sisanya 36,6% pengaruh dari variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh komunikasi X1 terhadap kinerja Y**

Kolega atau pemimpin dapat membangun hubungan kerjasama yang kuat dengan bawahannya melalui komunikasi. Komunikasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, menurut penelitian (Taufik et al., 2022). Karena selalu akan ada hambatan dalam cara komunikasi ya, tidak ada bukti bahwa itu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam studi ini, ditemukan bahwa komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan t-hitungan 3.397 > 2.034 dan nilai signifikasi 0,002 < 0.05. Oleh karena itu, komunikasi secara statistik terbukti memiliki dampak positif dan signifikan. Menurut tes koefisien determinasi parsial komunikasi memiliki 33% besaran pengaruh terhadap kinerja karyawan, berkomunikasi dengan rekan kerja mempengaruhi produktivitas, penelitian (Kamaluddin et al., 2023) mendukung temuan penelitian ini dengan menyatakan bahwa komunikasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja petugas. Temuan ini memberikan kredibilitas pada gagasan bahwa kinerja staf hanya dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif.

### **Pengaruh kerjasama tim X2 terhadap kinerja Y**

Kerjasama tim adalah merupakan suatu kolaborasi atau hubungan yang dibangun antar sesama karyawan untuk tujuan bersama. Variabel kerjasama tim memiliki nilai t hitung (3,176 > 2,034) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Oleh karena itu, secara statistik dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diterima Ha2 dan ditolak Ho2, artinya terdapat pengaruh antara variabel (kerjasama tim X2) terhadap variabel (kinerja Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini, diketahui bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh sebesar 30,4% terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Amin et al., 2024) mengatakan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kerjasama tim meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### **Pengaruh komunikasi X1 dan kerjasama tim X2 terhadap kinerja Y**

Dengan F-hitung 27.743 > 3.29 kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi dan Kerjasama tim. Untuk memahami bagaimana komunikasi (X1) dan kejasama tim (X2) mempengaruhi kinerja (Y) secara bersamaan, kita dapat melihat nilai probabilitas F, yaitu sig, yang adalah 0,000<0.05. Oleh karena itu H0 ditolak. Uji koefisien determinasi simultan terdapat besarnya pengaruh komunikasi dan kerjsama tim terhadap kinerja sebesar 63,4%. Artinya menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim dapat meningkatkan hasil kinerja yang maksimal.

## **Implikasi Penelitian**

Penelitian di unit penanganan kredit PT Bank Mandiri menemukan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara variabel komunikasi (X1) dan kerjsama tim (X2) terhadap kinerja karyawan Y sebagai berikut:

1. Analisis dan penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan unit penanganan kredit PT Bank Mandiri. Akibatnya, unit harus bekerja untuk meningkatkan sistem komunikasi sehingga karyawannya dapat mendapat manfaat dari hubungan interpersonal yang lebih kuat dan efek yang lebih positif pada operasi sehari-hari.
2. Penelitian dan analisis telah membuktikan bahwa kerja tim berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit penanganan Kredit PT Bank Mandiri. Kerja tim juga memberikan kontribusi positif dengan meningkatkan tanggung jawab bersama, mendorong kinerja maksimal, dan menciptakan sinergi di antara anggota tim. Oleh karena itu, penting bagi unit penanganan kredit untuk lebih memperhatikan kerja tim..
3. Berdasarkan analisis dan hasil penelitian menunjukan bahwa unit penanganan kredit tetap berhubungan erat dengan anggota tim lainnya dan dengan karyawan dari departemen lain untuk memastikan bahwa komunikasi dan kerja tim selalu berjalan dengan baik untuk mencapai kinerja maksimum, karena analisis dan penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di unit penanganan kredit PT Bank Mandiri.

## **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian terbatas dalam hal pengambilan sampel dan pengukuran variabelnya. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan terbatas 35 responden. Hal ini disebakan minimnya waktu riset yang dilakukan dan terbatasnya metode pengumpulan data yang digunakan.

# **BAB VPENUTUP**

Pada akhir skripsi ini, peneliti akan menyimpulkan dan memberikan beberapa saran berdasarkan uraian sebelumnya dan analisis bab-bab sebelumnya mengenai “pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di unit penanganan kredit PT Bank Mandiri (Persero) Tbk”.

## **5.1. Kesimpulan**

 Berikut ini adalah rangkuman dari hasil pengolahan dan analisis data:

1. Kinerja unit penanganan kredit PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Bukti bahwa thitung > ttabel (3,397 > 2,034) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 menunjukkan hal ini.
2. Karyawan di unit penganan kredit PT Bank Mandiri (Persero) Tbk jauh lebih produktif ketika mereka bekerja bersama sebagai tim. Hal ini ditunjukkan oleh nilai yang signifikan dari 0,003 < 0,05 dan thitung > ttabel (3,176 > 2,034).
3. Sementara itu, kinerja unit penanganan kredit PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, di mana Fhitung > Ftabel (27,743 > 3,29) dan tingkat signifikan 0.000 < 0,05, sangat terpengaruh oleh komunikasi dan kerja tim yang lebih baik.
4. Komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di unit penanganan kredit PT Bank Mandiri (Persero), mencapai 63,4%. Sebanyak 36,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

## **5.2. Saran**

1. Saran bagi perusahaan
2. Unit penanganan kredit PT Bank Mandiri Untuk mendorong peningkatan kinerja, perlu untuk mempertahankan dan mengoptimalkan komunikasi yang efektif. Bisnis yang berfungsi dengan baik bergantung pada garis-garis komunikasi yang terbuka antara semua tingkat staf dan manajemen. Ini karena, diantara manfaat lainnya, memfasilitasi aliran informasi yang bebas dan membantu karyawan mengenal satu sama lain
3. Unit penanganan kredit PT Bank Mandiri diharapkan dapat meningkatkan kolaborasi tim agar mencapai kinerja karyawan yang diinginkan. Sangat penting bagi unit penanganan kredit PT Bank Mandiri untuk memperkuat kepercayaan dan kerjasama antara karyawan.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel tambahan yang tidak ada dalam penelitian ini dan memperluas lingkup penelitian untuk meningkatkan pemahaman tentang kinerja karyawan.

# **DAFTAR PUSTAKA**

Afrianti, F., & Oktawahyudi, I. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pipa Merek Trilliun pada Toko Fria Bangunan Hiang Kabupaten Kerinci. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, *3*(1), 152–166. https://doi.org/10.36418/jiss.v3i1.528

Amin, F. D. Al, Setiawan, H., & Wijayanto, W. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi Interpersonal , Kecerdasan Emosi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja*. *21*, 19–30.

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

Azhari, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express. *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *17*(1), 71–78. https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i1.130

Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, *1*(Juni), 1–7. http://dspace.nelson.usf.edu/xmlui/handle/10806/10

Fajarini, N. H., Irwan, M., & Nasution, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bpn-Sumut. *Journal, Communnity Development*, *4*(4), 7721–7726.

Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, *3*(3), 138–151. https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i3.4969

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, *9*(1), 23. https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014

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

Janna, N. M. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*. *18210047*.

Kamaluddin, L. A., Firman, A., & Agussalim. (2023). Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, *6*(3), 465–466.

Karimuddin Abdullah, Aiman, M. J. U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Nomor 2).

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

Panglipurningrum, Y. S., & Pamungkas, B. I. (2022). Influence Of Compensation, Team Cooperation And Creativity Against Employee Performance (Case Study On Mcdonald’s Solo Area). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *9*(2), 180–193. http://e-journal.stie-aub.ac.id

Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Types of Communication. *Digital Communication over Fading Channels*, *2*, 45–79. https://doi.org/10.1002/0471715220.ch3

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *11*(2), 14–25. https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892

Taufik, T. R., Hanafi, A., Zunaidah, Z., & Perizade, B. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati*, *11*(2), 69–81. https://doi.org/10.33024/jrm.v11i2.5751

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*.

Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi. *Jurnal Ilmiah dan Multidisplin*, *1*(12), 4163–4170.

# **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **Biodata Mahasiswa**

NIM : 64200617

Nama Lengkap : Egi Mulyana

Tempat/Tanggal Lahir : Cirebon, 08 Agustus 1996

Alamat Lengkap : Jl. H Samali No.18e RT 013/01 Pejaten Barat,

Pasar Minggu Jakarta Selatan 12510

## **Pendidikan**

**a. Formal**

* 1. MI Islamiyah Babakan Losari Lor 2003 – 2009
	2. SMP N 2 Pabedilan 2009 – 2012
	3. SMK Muhammadiyah Lemahabang 2012 – 2015

## **Riwayat Pengalaman Berorganisasi/Pekerjaan**

* 1. PRAKERIN di PT. Teja Berlian Motor Kuningan,Tahun 2014
	2. PT. PPBM 2020 – 2021

Jakarta, 03 Juli 2024

Egi Mulyana

# **Surat Keterangan Riset/PKL**