

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI OTOMOTIF
(PT. PSA) DI KOTA TANGERANG BANTEN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan syarat program sarjana

RUTH SILVIA TUMARO GULO

64201032

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

PERSEMBAHAN

“Apa saja yang kalian minta dalam doamu, kalian akan menerimanya, asal kalian percaya.”
(Matius 21:22)

Dengan mengucap puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Bapak Raphael Y. Gulo dan Ibu Nuriani Br. Nainggolan, orang tuaku tercinta yang telah membimbing, mendukung, memotivasi juga memberikan yang terbaik. Doa dan kasih tak terukur begitu indah bagiku.
2. Adikku Y. Juliani Gulo, P. Satrio Gulo dan P. Zefanya Gulo yang menjadi semangatku sepanjang waktu, aku selalu sayang dan merindukan kalian.
3. Alm. Bapak A. Broto, atasan kerja terbaik, sosok Bapak yang telah banyak memberikan dukungan, harapan serta pelajaran hidup.
4. Guntur Asrofi, pilar kesabarannya yang menemani di setiap prosesku, menerima semua keluh, memberikan kasih sayang yang melengkapiku.
5. R. Rara, adik dan sahabat yang mengingatkanku tetap teguh dalam Tuhan, terima kasih harapan dan semangatnya, semoga kamu segera menyusul.
6. Ibu Heny, Ibu Yanah dan Pak Aliang, orang tua yang kutemukan di dunia pekerjaan yang tak pernah berhenti menasehati juga mengasihiku.
7. Nevi Ayu Lestari, sahabat sekaligus saudara di perantauan yang selalu menguatkanku serta menjadi tempat berbagi suka maupun duka
8. Mba Aulia Fajar, kakak sekaligus teman yang selalu memberikan masukan dan kritik yang membangun,
9. Jesica, Alifia, Fara, Abi, Alfi, teman dan rekan kerja yang senantiasa menghibur, menyemangati, menjadi tempat berbagi selama *office hour*.
10. Nevi, Dilla, dan Irgi teman seperjuangan dalam perkuliahan yang terus menanyaiku tentang progress skripsi ini

Tanpa mereka, aku dan karya ini tak akan pernah ada

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ruth Silvia Tumaro Gulo
NIM : 64201032
Jenjang : Sarjana (S1)
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 Pada Perusahaan Otomotif (PT.PSA) Di Kota Tangerang”**, adalah asli (orsinil) 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 di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi 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 : 30 Juni 2024

Yang menyatakan,



Ruth Silvia Tumaro Gulo

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ruth Silvia Tumaro Gulo
NIM : 64201032
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatik

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 Industri Otomotif (PT.PSA) Di Kota Tangerang”** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Perusahaan : PT. Parama Sutera Autoren
Alamat : Jalan Sutera Barat No 38, RT.003/RW.006,
Panunggangan Timur, Kecamatan Pinang,
Kota Tangerang, Banten 15143
Waktu Pelaksanaan : April – Mei 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk 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 dampak 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: 30 Juni 2024
Yang menyatakan,



Ruth Silvia Tumaro Gulo

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ruth Silvia Tumaro Gulo
NIM : 64201032
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 Pada Perusahaan Otomotif (PT. PSA) Di Kota Tangerang**

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

Jakarta, 30 Juni 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing I : **Hendra Kurniawan, DR, LC, MSI**
Dosen Pembimbing II : **Syabrinildi, SE.,M.M**



DEWAN PENGUJI

Penguji I :
Penguji II :

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ruth Silvia Tumaro Gulo
NIM : 64201032
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 Industri Otomotif (PT. PSA) di Kota Tangerang, Banten.

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, 06 Agustus 2024

★ PEMBIMBING SKRIPSI ★

Pembimbing I : Dr. Hendra Kurniawan, Lc.

Pembimbing II : Syabrinildi, S.E., M.M.

UNIVERSITAS
DEWAN PENGUJI

Penguji I : Darkiman, S.Pt., M.Si.

Penguji II : Siti Mabrur Rachmah, S.S., M.M.

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ruth Silvia Tumaro Gulo
NIM : 64201032
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 Industri Otomotif (PT. PSA) di Kota Tangerang, Banten.

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, 06 Agustus 2024

★ PEMBIMBING SKRIPSI ★

Pembimbing I : Dr. Hendra Kurniawan, Lc.

Pembimbing II : Syabrinildi, S.E., M.M.

UNIVERSITAS
DEWAN PENGUJI

Penguji I : Darkiman, S.Pt., M.Si.

Penguji II : Siti Mabrur Rachmah, S.S., M.M.

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA

HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA

HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Ruth Silvia Tumaro Gulo
NIM : 64201032
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen Bisnis
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otomotif (PT. PSA) di Kota Tangerang”** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh melalui hasil penelitian sendiri dan tidak didasarkan pada data atau informasi hasil riset dari perusahaan/instansi/lembaga manapun.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Jakarta
Pada Tanggal : 30 Juni 2024

Mengetahui,

Yang menyatakan,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Hendra Kurniawan, Dr,
Lc, M.Si**

Syabrinildi, S.E., M.M.

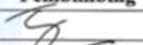


**Ruth Silvia
Tumaro Gulo**

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201032
Nama Lengkap : Ruth Silvia Tumaro Gulo
Dosen Pembimbing II : Hendra Kurniawan, Dr, Lc, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Industri Otomotif (PT. PSA) di Kota Tangerang

No.	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Asisten Pembimbing
1.	30 April 2024	BAB I	
2.	30 April 2024	BAB II	
3.	30 April 2024	BAB II	
4.	17 Mei 2024	BAB III	
5.	17 Mei 2024	BAB IV	
6.	17 Mei 2024	BAB IV	
7.	29 Juni 2024	BAB V	
8.	02 Juli 2024	BAB FINISH	

Catatan untuk Dosen Pemimbing.
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 30 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 02 Juli 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 (Delapan)

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I



(Hendra Kurniawan, Dr, Lc, M.Si)

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201032
Nama Lengkap : Ruth Silvia Tumaro Gulo
Dosen Pembimbing II : Syabrinildi, S.E., M.M.
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Otomotif (PT.PSA) di Kota Tangerang

No.	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Asisten Pembimbing
1.	30 April 2024	BAB I	h
2.	30 April 2024	BAB II	h
3.	30 April 2024	BAB II	h
4.	17 Mei 2024	BAB III	h
5.	17 Mei 2024	BAB IV	h
6.	17 Mei 2024	BAB IV	h
7.	29 Juni 2024	BAB V	h
8.	02 Juli 2024	BAB FINISH	h

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 30 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 02 Juli 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 (Delapan)

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing II


(Syabrinildi, S.E., M.M)

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otomotif (PT. PSA) Di Kota Tangerang” adalah hasil karya tulis asli Nama Mahasiswa 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 di bawah ini:

Nama : Ruth Silvia Tumaro Gulo
Alamat : Jl. Taman Sunter Indah, Sunter, Jakarta Utara
No. Telp : +6281244235843
Email : rsilvia.gulo@gmail.com.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa menjadi penopang dan teman terbaik penulis sepanjang hidupnya. Hanya karena kebaikan kasih dan berkat-Nya lah yang menuntun penulis dalam mengerjakan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Industri Otomotif (PT. PSA) di Kota Tangerang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan (Sarjana) Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika (Ibu Dr. Ani Wijayanti, S.E, M.M)
3. Ketua Program Studi Penyiaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika (Ibu Nurvi Oktiani S.E, M.M).
4. Bapak Hendra Kurniawan, Dr, Lc, M.Si dan Syabrinildi, S,E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi.
5. Staff/karyawan/dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
6. Ibu Yunie Amalia sebagai Ibu HRD di PT. PSA Kota Tangerang
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual
8. Rekan-rekan mahasiswa di 64.8G.25

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan

memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 30 Juni 2024

Ruth Silvia Tumaro Gulo



ABSTRAK

Ruth Silvia Tumaro Gulo, 2024. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif (PT. PSA) di Kota Tangerang, Banten.

Adapun tujuan penulis membuat skripsi ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan industri otomotif (PT. PSA) di Kota Tangerang. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan sampel sebanyak 45 orang responden dengan menggunakan teknik sampling acak. Data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

Hasil pada penelitian ini ialah: 1). Variabel Komunikasi (X1) 2). Variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan hasil dari t hitung sebesar 2,081 lebih besar dari t tabel sebesar 2,018. 2). Variabel kerjasama tim (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan hasil dari t hitung sebesar 3,549 lebih besar dari t tabel sebesar 2,018. 3). Variabel komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Besaran Pengaruh variabel X1 (Komunikasi) terhadap variabel Y1 (kinerja Karyawan) sebesar 21,8 %, sedangkan besaran pengaruh variabel X2 (Kerjasama Tim) terhadap variabel Y1 (Kinerja Karyawan) sebesar 39,8 %

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel X2 atau Kerjasama Tim, karena nilai sumbangan efektif Kerjasama Tim lebih besar dari variabel Komunikasi (X1).

Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Ruth Silvia Tumaro Gulo, 2024. The Influence of Communication and Teamwork on Employee Performance in the Automotive Industry (PT. PSA) in Tangerang City, Banten.

The purpose of this thesis is to investigate the influence of communication and teamwork on employee performance in the automotive industry (PT. PSA) in Tangerang City. This research is quantitative in nature, with a sample of 45 respondents selected through random sampling. Both primary and secondary data were utilized. The methodology employed in this study includes multiple linear regression analysis, preceded by tests of data quality such as validity and reliability tests, as well as tests for classical assumptions and hypothesis testing.

The findings of this study are as follows: 1) Communication variable (X1) and 2) Teamwork variable (X2) exhibit significant relationships with employee performance variable (Y). The results show that the t-value for Communication (X1) is 2.081, which exceeds the critical t-value of 2.018. Similarly, the t-value for Teamwork (X2) is 3.549, surpassing the critical t-value of 2.018. 3) Both Communication (X1) and Teamwork (X2) variables collectively have a significant impact on employee performance (Y).

The magnitude of influence of Communication (X1) on Employee Performance (Y) is 21.8%, while the magnitude of influence of Teamwork (X2) on Employee Performance (Y) is 39.8%. Based on these results, it can be concluded that the variable most dominant in influencing Employee Performance is Teamwork (X2), as its effective contribution value is greater than that of Communication (X1).

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance.

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	vi
SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH.....	vii
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	viii
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	ix
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	x
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9

1.3	Tujuan Penelitian.....	9
1.4	Manfaat Penelitian.....	10
1.5	Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.6	Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		13
2.1	Deskripsi Konseptual.....	13
2.1.1	Komunikasi.....	13
2.1.2	Kerjasama Tim.....	18
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4	Penelitian yang Relevan.....	27
2.1.5	Kerangka Berfikir.....	31
2.1.5	Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
3.1	Deskripsi Penelitian.....	36
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.2.1	Populasi.....	38
3.2.2	Sampel.....	38
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5	Teknik Analisis Data.....	44
3.5.1	Uji Kualitas Data.....	44
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	45

3.5.3 Uji Hipotesis	47
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Karakteristik Responden	50
4.1.2 Karakteristik Variabel	54
4.2 Uji Kualitas Data.....	57
4.2.1 Uji Validitas	57
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	59
4.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.3.1 Uji Normalitas	61
4.3.2 Uji Multikolinieritas	62
4.3.3 Uji Heteroskedasitas	62
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	63
4.4 Pengujian Hipotesis	64
4.4.1 Hasil Uji T (Parsial).....	65
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan).....	66
4.5 Uji Koefisien Determinasi Parsial & Simultan.....	67
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
4.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.6.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.6.3 Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan .	71

4.7 Implikasi Penelitian	72
4.8 Keterbatasan Penelitian	73
PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
<u>5.2 Saran</u>	<u>76</u>



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel III.1	40
Operasionalisasi Variabel komunikasi.....	40
Tabel III.2	41
Operasionalisasi Variabel Kerjasama.....	41
Tabel III.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	42
Tabel IV.1	51
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.2	52
Karakteristik Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Komunikasi (X1).....	57
Tabel IV.5	58
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kerjasama Tim (X2).....	58
Tabel IV.6	58
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y1).....	58
Tabel IV.7	59
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikas (X1).....	59
Tabel IV.8	60
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kerjasama Tim (X2).....	60
Tabel IV.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1)	60
Tabel IV.10	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Data penilaian kinerja karyawan PT. PSA.....	6
Gambar I.2 Data penilaian kinerja karyawan PT. PSA.....	6
Gambar I.3 Data penilaian kinerja karyawan PT. PSA.....	7
Gambar I.4 Data penilaian kinerja karyawan PT. ASA	8
Gambar II.1 Kerangka berpikir.....	32
Gambar IV.2 Diagram rentang usia	52
Gambar IV.3 Diagram Jenis Kelamin	53
Gambar IV.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner x1	54
Gambar IV.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner x2	55
Gambar IV.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Y1	56
Gambar IV.7 Hasil Multikolinieritas	62
Gambar IV.8 Hasil Heteroskedasitas.....	63
Gambar IV.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Gambar IV.10 Hasil Analisis Uji T	65
Gambar IV.11 Hasil Analisis Uji T	66
Gambar IV.12 Uji Koefisien Determinasi Parsial & Simultan.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman dan kemajuan perekonomian Indonesia, persaingan di dunia bisnis pun semakin ketat dan sengit. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi yang konsisten meningkatkan dinamika pasar kerja, mendorong perusahaan untuk lebih kompetitif dalam mengoptimalkan seluruh sumber dayanya. Kompetisi ini tidak hanya terbatas pada produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga pada bagaimana perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) secara efektif.

Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini selaras dengan teori manajemen modern yang menyatakan bahwa SDM adalah motor penggerak utama bagi pencapaian tujuan strategis perusahaan (Armstrong, 2014). Tanpa pengelolaan SDM yang baik, sulit bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengembangkan kebijakan manajemen yang tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga pada peningkatan kualitas kerja melalui peningkatan komunikasi dan kerjasama tim.

Selain itu, dalam era globalisasi dan digitalisasi, kemampuan komunikasi yang efektif antar individu dan divisi di dalam perusahaan menjadi semakin penting. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang buruk merupakan salah satu

penyebab utama kegagalan proyek di berbagai perusahaan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas perusahaan. Tidak hanya itu, kerjasama tim yang solid juga berperan penting dalam memastikan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Tim yang mampu bekerja sama dengan harmonis akan lebih mudah mencapai target dan memecahkan masalah secara kolektif.

Namun, tantangan utama yang dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana membangun budaya kerja yang mampu mendorong kerjasama tim dan komunikasi yang efektif. Banyak perusahaan di Indonesia masih menghadapi kesulitan dalam mengintegrasikan divisi-divisi yang ada sehingga sering terjadi silo atau pemisahan yang kaku antar departemen. Tantangan ini memperkuat pentingnya kajian tentang pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, karena kedua faktor ini merupakan kunci utama bagi peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Dengan demikian, perusahaan yang ingin terus bertahan dan berkembang harus terus berinvestasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Karyawan dengan produktivitas tinggi, kemampuan komunikasi yang baik, serta kerjasama tim yang solid akan membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya serta bersaing di pasar global. Menurut Lawasi & Triatmanto dalam (Hermanto, 2020) "kinerja merupakan kapasitas pekerja untuk melakukan berbagai kewajiban sebagai tanggung jawab mereka". Kinerja juga bisa diukur dengan kuantitas yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu sehingga bisa dilihat seberapa jauh peningkatan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan

salah satu variabel untuk dinilai kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Disisi lain kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membangun kinerja yang optimum, salah satunya kerjasama tim. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi *goals* yang sudah ditetapkan. Dengan adanya kerjasama tim, maka dapat memberikan penyelesaian tugas demi tugas menjadi lebih baik, lebih efektif dan lebih efisien. Kerjasama tim disini merupakan kelompok yang berusaha memberikan kinerja yang lebih banyak daripada saat bekerja secara individu atau perorangan. Kerjasama yang solid akan membangun kekompakan dan rasa puas akan hasil kerja dari secara gotong royong ini.

Menurut Putri & Sariyathi dalam (Hermanto, 2020) “Tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu”. Dalam kerjasama tim yang baik maka diperlukan komunikasi yang baik pula untuk mengatur lajunya pekerjaan. Masing-masing individu dituntut untuk memiliki hubungan dan komunikasi yang baik secara menyeluruh baik pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan. Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi berpengaruh pada aktivitas perusahaan. Pengirim dan penerima pesan dituntut untuk dapat saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan, terjadilah komunikasi yang efektif guna menghindari adanya kesalahan pengambilan pekerjaan, tindakan, persepsi dan sebagainya.

Sutrisno dalam (Hidayah, 2020) mengemukakan “komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman mengenai simbol verbal dan nonverbal”. Komunikasi

adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan sebuah informasi apapun mengenai perusahaan tempat dimana mereka bekerja sehingga diperlukan komunikasi yang transparan sesama karyawan yang akan bersama-sama menetapkan tujuan, sasaran dan masa depan perusahaan yang nantinya bisa dicapai bersama. Maka sangat diperlukan jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dapat dilaksanakan antara pihak yang satu dengan yang lain dan untuk mencapai tujuan tersebut komunikasi adalah sarana yang tepat untuk mengadakan koordinasi antar masing-masing bidang pekerjaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perusahaan Industri Otomotif yakni PT. Parama Sutera Autotren adalah sebagai dealer resmi sekaligus bengkel mobil Honda yang berlokasi di Alam Sutera, Kota Tangerang, Banten, Indonesia. Dealer ini turut memiliki visi untuk menjadi bengkel mobil Honda terbaik di Tangerang dan berkomitmen memberikan pengalaman terbaik kepada pelanggan saat melakukan servis kendaraan mobil. Sebagai perusahaan yang memberikan pelayanan jasa dan kegiatan jual beli, maka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kota Tangerang diperlukan profesionalitas, dan produktivitas yang tinggi sehingga mampu bersaing dengan kebutuhan pasar.

Seperti yang disampaikan diatas, bahwa komunikasi yang efektif merupakan dasar penting untuk interaksi yang produktif dalam sebuah tim. Dengan adanya komunikasi yang jelas dan terbuka, anggota tim dapat memahami dengan baik tujuan, peran, dan tanggung jawab masing-masing serta menyelesaikan masalah yang mungkin muncul. Kerjasama tim yang baik memerlukan koordinasi yang harmonis di

antara anggota, melibatkan pembagian tugas yang adil, dukungan timbal balik, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

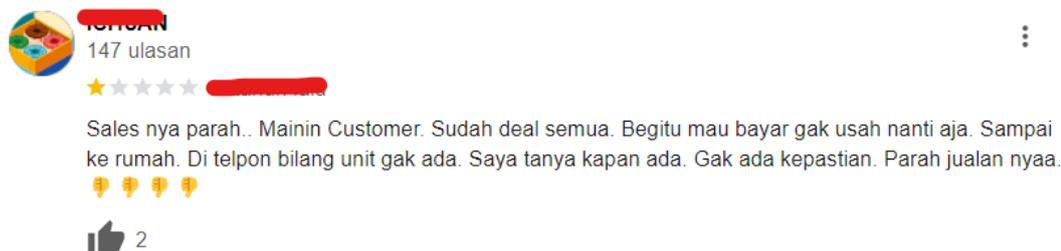
Kinerja karyawan, yang mencakup efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja, sangat dipengaruhi oleh kedua faktor ini. Ketika komunikasi dan kerjasama tim berjalan dengan baik, tim dapat berfungsi secara optimal, mengatasi tantangan dengan lebih efektif, dan mencapai hasil yang diinginkan. Sebaliknya, masalah dalam komunikasi dan kerjasama dapat menghambat kinerja dan berdampak negatif pada hasil kerja serta kepuasan karyawan dan juga pelanggan.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan PT. Parama Sutera Autotren memiliki sistem penilaian berbasis online yakni *review by google*. Karena PT. Parama Sutera Autotren adalah perusahaan industri otomotif yang memberikan jasa kepada pelanggan, maka pengalaman pelanggan adalah merupakan sebuah indikator yang sangat penting dan tidak bisa dianggap sepele.

Hasil penilaian berdasarkan ulasan pelanggan secara online dapat peneliti peroleh langsung namun terbatas dari manajemen *Human Resource Department*. Hal ini menjadi perhatian peneliti dikarenakan kepuasan pelanggan tentunya didapat jika kinerja karyawan sesuai dengan standar yang diharapkan. Ternyata hasil yang dapat disimpulkan adanya kekurangan atau permasalahan dari faktor komunikasi dan kerjasama tim pada karyawan PT. Parama Sutera Autotren.

Gambar I. 1

Data penilaian kinerja karyawan PT. PSA

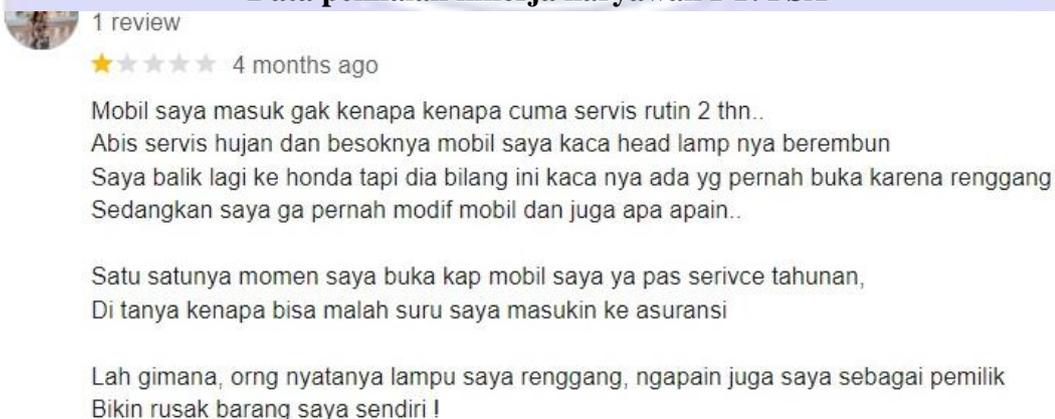


Sumber data; Ulasan google PT. PSA

Ulasan diatas menjelaskan adanya kekurangan akan pelayanan tim ataupun karyawan dari PT. PSA yang menyebabkan pelanggan memberikan penilaian yang buruk. *Sales* dianggap kurang kompeten dan tidak professional. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang terjalin kurang baik dari karyawan ke pelanggan. Kurang informatif dan transparansi pembiayaannya ini menyebabkan kesalahpahaman yang sulit diterima pelanggan. Tidak hanya kecewa pelanggan pun merasa telah dipermainkan oleh karyawan.

Gambar I. 2

Data penilaian kinerja karyawan PT. PSA



Sumber data; Ulasan google PT. PSA

Ulasan diatas menggambarkan adanya kekurangan kinerja tim ataupun karyawan dari PT. PSA yang menyebabkan pelanggan memberikan penilaian yang

buruk. Tim dianggap kurang kompeten dan tidak profesional. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang terjalin kurang baik dari karyawan ke pelanggan. Kurang informatif dan mendalami permasalahan ini menyebabkan kesalahan pemahaman yang sulit diterima pelanggan. Hal ini juga disebabkan kekurangan pengetahuan akan pekerjaan oleh tim karyawan. Permasalahan yang muncul juga tidak ditangani dengan baik. Pelanggan merasa kecewa atas respon dari karyawan yang malah menyarankan untuk diberikan ke asuransi alih-alih diperbaiki di bengkel PT. PSA. Selain komunikasi, hal ini juga bersinggungan dengan kinerja karyawan pada bagian tanggung jawab akan pekerjaan yang sudah dipercayakan. Kuantitas dan kualitas kerja dari karyawan PT. PSA dianggap sangat buruk pada komentar ini. Penanganan yang diberikan bukannya menjadi solusi bagi pelanggan tapi malah menitikberatkan kesalahan pada pelanggan yang lebih awam dari karyawan PT. PSA.

Gambar I. 3

Data penilaian kinerja karyawan PT. PSA

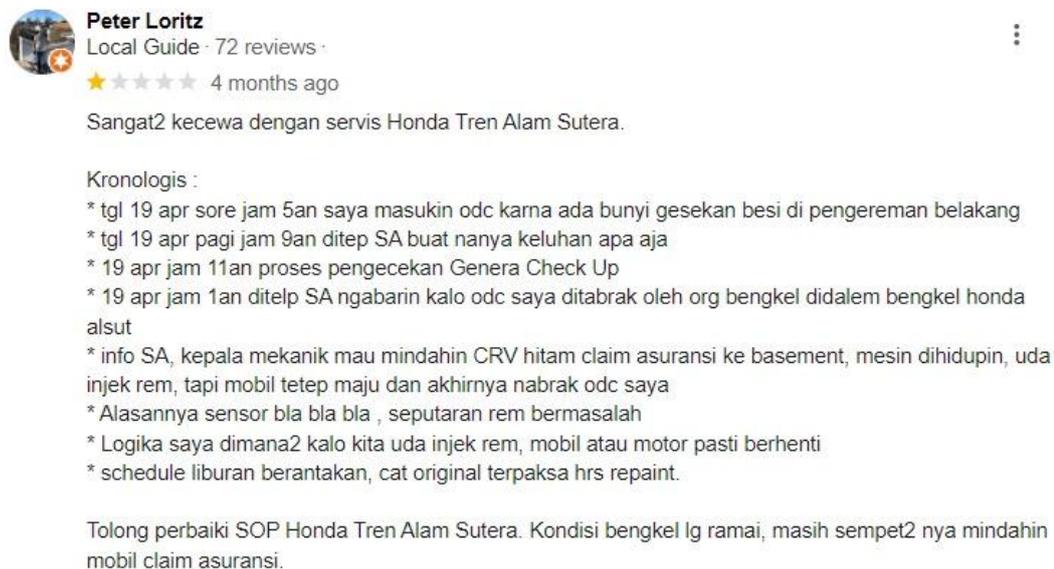


Sumber data; Ulasan google PT. PSA

Ulasan diatas menjelaskan situasi *missed communication* dari karyawan PT. PSA. Baik *frontliner* atau biasa disebut juga *greeter* maupun tim yang ada di bengkel kurang bisa memahami permintaan dan kebutuhan pelanggan. Lagi-lagi ini bukan perihal masalah komunikasi saja namun pengetahuan akan pekerjaan juga termasuk. Sangat amat disayangkan tim di bengkel tidak mengindahkan permintaan pelanggan sehingga menimbulkan masalah dan penilaian buruk dari pelanggan.

Gambar I. 4

Data penilaian kinerja karyawan PT. PSA



Peter Loritz
Local Guide · 72 reviews ·
★★★★☆ 4 months ago

Sangat2 kecewa dengan servis Honda Tren Alam Sutera.

Kronologis :

- * tgl 19 apr sore jam 5an saya masukin odc karna ada bunyi gesekan besi di pengereman belakang
- * tgl 19 apr pagi jam 9an ditep SA buat nanya keluhan apa aja
- * 19 apr jam 11an proses pengecekan Genera Check Up
- * 19 apr jam 1an ditelp SA ngabarin kalo odc saya ditabrak oleh org bengkel didalem bengkel honda alsut
- * info SA, kepala mekanik mau mindahin CRV hitam claim asuransi ke basement, mesin dihidupin, uda injek rem, tapi mobil tetep maju dan akhirnya nabrak odc saya
- * Alasannya sensor bla bla bla , seputaran rem bermasalah
- * Logika saya dimana2 kalo kita uda injek rem, mobil atau motor pasti berhenti
- * schedule liburan berantakan, cat original terpaksa hrs repaint.

Tolong perbaiki SOP Honda Tren Alam Sutera. Kondisi bengkel lg ramai, masih sempet2 nya mindahin mobil claim asuransi.

Sumber data; Ulasan google PT. PSA

Ulasan diatas menjelaskan perasaan kecewa pelanggan terhadap kinerja tim PT. PSA, dimana SA yang merupakan kependekan dari *Service Analyst* menginformasikan pada pelanggan bahwa ada kelalaian tim bengkel PT. PSA dalam menangani mobil pelanggan yang tentunya menyebabkan kerugian pada pelanggan. Kepala mekanik sebagai pihak yang tentu lebih dipercaya ternyata secara tidak sengaja melakukan kesalahan dan tidak ada *backup an* dari rekan satu tim nya. Jika kerjasama tim yang terjalin cukup baik maka kesalahan tunggal atau kesalahan personal seperti ini seharusnya dapat diselesaikan dengan bergotong royong (kerjasama tim) agar hasil lebih optimal dan pekerjaan selesai dengan hasil yang profesional.

Rangkaian permasalahan diatas telah didiskusikan dengan manajemen PT. PSA dan maka berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan topik **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif (PSA) Di Kota Tangerang Banten”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Sutera Autotren di Kota Tangerang?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Sutera Autotren di Kota Tangerang?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi serta kerjasama tim secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Sutera Autotren di Kota Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pekerja pada PT. Parama Sutera Autotren
2. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Sutera Autotren

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kinerja karyawan berpengaruh jika komunikasi serta kerjasama tim dilakukan bersamaan pada karyawan PT. Parama Sutera Autotren

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan seputar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan fokus pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan industry otomotif PT. PSA

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta pengarahannya kepada manajemen tentang pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian dengan tema yang serupa.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut komunikasi dan kerjasama tim serta dapat meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada salah satu Perusahaan Industri Otomotif di Kota Tangerang yakni PT. PSA pada periode penelitian dari bulan April hingga Mei tahun 2024. Diruang lingkup penelitian ini hanya mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan komunikasi dan kerjasama tim serta kinerja karyawan pada PT. PSA secara langsung.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini yang terdiri dari 5 sub bab, agar dapat gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis berikut ini sistematika penulisan secara lengkap yaitu:

Bab I : Pendahuluan.

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan menyajikan tentang tinjauan pustaka berisi deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ketiga ini membicarakan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adapun didalamnya deskripsi penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab empat yang disajikan dari hasil penelitian dan pembahasan berisi deskripsi data. Hasil penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi parsial dan simultan, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini mengandung kesimpulan yang didapati dari hasil penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Komunikasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti lisan, tulisan, isyarat, maupun media elektronik.

“Komunikasi merupakan salah satu kegiatan interaksi yang sangat penting dalam kehidupan sosial manusia, karena seluruh kegiatan manusia, di mulai dengan komunikasi” menurut Permatasari dalam (Robby, 2023)

“Komunikasi ialah suatu bentuk proses dimana seseorang (komunikator) melakukan penyampaian stimulus (biasanya dalam suatu bentuk perkataan) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya” menurut Jenis dan Kelly dalam (Fitri, Novalia N, 2023)

Komunikasi adalah proses berpindahnya pengertian yang berbentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian ini tidak hanya mengharuskan kata kata yang dipakai dalam sebuah perbincangan tetapi dilihat pula dari mimik wajah, penekanan suara, titik putus vokal, dan lainnya menurut Widhia dalam (Hendriawan, 2022)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih dengan menggunakan berbagai cara seperti lisan, tulisan, isyarat, maupun media elektronik. Komunikasi juga merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang dilakukan secara sadar dan sengaja dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lain demi mencapai tujuan tertentu.

Komunikasi sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Jika dalam organisasi terjalin komunikasi yang baik maka organisasi pun berjalan baik dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber daya manusia melalui komunikasi yang efektif serta kerjasama yang saling bahu-membahu mewujudkan visi misi perusahaan demi keberlangsunga pertumbuhan yang berkelanjutan dalam dinamika perekonomian.

2. Fungsi Komunikasi

Komunikasi yang terjalin dalam organisasi pastinya merupakan alur perpindahan informasi dari satu bagian ke bagian yang lainnya dengan memperhatikan keakuratan serta pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima pesan. Dalam praktik komunikasi dalam perusahaan akan melibatkan empat fungsi dari komunikasi menurut Suyanti dan Zanny (Martin, 2023) sebagai berikut:

1. Fungsi Informatif.

Sebuah sistem yang berfokus pada proses informasi pada setiap anggota dalam perusahaan dengan harapan dapat memberi dan menerima informasi dengan baik dan tepat waktu yang berguna dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan sehingga informasi mengenai pekerjaan bisa segera tersampaikan dan dapat direalisasikan.

2. Fungsi Regulatif.

Pada fungsi ini menyangkut peraturan dan panduan yang ditetapkan perusahaan. Atasan punya hak untuk memberikan instruksi atau perintah dengan tujuan bawahan menjalankan tugas sesuai dengan yang diarahkan. Pesan regulatif berpusat pada pekerjaan dengan begitu karyawan butuh kepastian atas peraturan yang berkaitan dengan pekerja dengan jelas agar bilamana ada pekerjaan yang tidak boleh dilaksanakan maka karyawan harus segera mengetahuinya.

3. Fungsi Persuasif.

Saat mengatur organisasi ada kalanya kekuasaan dan wewenang tidak dapat sepenuhnya berhasil dan terlaksana sesuai yang diinginkan. Hal tersebut perlu adanya cara baru untuk memberikan perintah pada bawahannya yaitu dengan mempersuasi para pekerja daripada memberikan perintah. Para karyawan akan lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan inisiatifnya sendiri dibandingkan dengan pekerjaan yang terpaksa. Mempersuasi para karyawan merupakan alternatif yang dapat dilakukan untuk memberikan perintah kepada karyawan tetapi karyawan tidak merasa terbebani.

4. Fungsi Intergratif.

Banyak perusahaan yang memaksimalkan dalam penyediaan saluran yang memadai dalam hal pelaksanaan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab karyawan

agar dikerjakan dengan baik dan benar. Ada dua contoh saluran komunikasi yang membuat terlaksananya fungsi integratif, yaitu:

- a. Saluran komunikasi formal contohnya peluncuran resmi yang dikeluarkan perusahaan dan laporan perkembangan dan kemajuan perusahaan atau organisasi.
- b. Saluran komunikasi informal seperti bercengkrama antar sesama karyawan yang dapat menumbuhkan keinginan yang besar untuk karyawan dapat tergabung dalam kegiatan perusahaan. Memastikan tersedianya saluran yang memungkinkan karyawan bekerja dengan lancar dengan adanya saluran formal dan informal

3. Dimensi dan Indikator Komunikasi

Komunikasi dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator yang dilaporkan oleh beberapa peneliti. Menurut Effendy dalam (Nurjanah, 2021) di dalam komunikasi terdapat dimensi-dimensi komunikasi yang dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi vertikal ke atas dan vertikal ke bawah dengan indikator yaitu

- a. Pimpinan memberikan kebijakan, peraturan dan tujuan perusahaan atau lembaga.
- b. Adanya komunikasi yang berkesinambungan antara anggota organisasi dengan pimpinan.

2. Komunikasi Horizontal

- a. Anggota dapat menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi.

- b. Saling memberikan informasi yang relevan antar unit
 - c. Adanya kerjasama dan koordinasi untuk pelaksanaan tugas antar unit.
 - d. Saling memberikan dukungan antar anggota
3. Komunikasi Diagonal
- a. Komunikasi yang terjadi antar rekan beda unit
 - b. Saling membantu dalam menyelesaikan masalah antar unit yang berbeda
 - c. Saling bertukar pikiran tanpa memandang perbedaan jabatan

Menurut Suranto dalam (Hendriawan, 2022) terdapat beberapa indikator-indikator yang efektif dalam komunikasi, diantaranya:

1. Pemahaman Keahlian

Dalam mengerti pesan yang diberikan dengan baik sesuai dengan yang dimaksud oleh pembicara. Demi mencapainya tujuan komunikasi yaitu memahami pesan secara bersama, maka seorang pemberi atau penerima harus saling memahami fungsinya masing-masing. Pemberi dapat memberikan pesan dan penerima dapat menerima pesan dengan baik yang diberikan oleh pemberi pesan.

2. Kesenangan

Memang tujuan komunikasi ini adalah memberikan pesan dengan baik, tetapi lebih baik lagi jika dilakukan dengan keadaan yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Pesan atau makna yang disampaikan akan lebih mudah ditangkap apabila dilakukan dengan kondisi santai dibandingkan dengan kondisi yang tegang atau terlalu serius.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi yang efektif juga dilihat dari perubahan sikap yang terjadi oleh si penerima pesan, jika orang tersebut tidak menunjukkan adanya perubahan sikap

maka komunikasi yang terjadi dapat dikatakan sebagai komunikasi yang tidak efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Secara tidak sadar, dengan komunikasi ini dapat menunjukkan kesamaan antar pembicara seperti pendapat yang sama, karakter yang sama, dan cocok. Dengan begitu hubungan yang makin baik ini akan terjalin secara bersamaan.

5. Tindakan

Komunikasi yang efektif jika setelah melakukan komunikasi ini timbul perubahan atas tindakan terhadap pemberi ataupun penerima pesan.

2.1.2 Kerjasama Tim

1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*” atau “*Cooperative*”. Sedangkan dalam Bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Lubis dalam (Arindhita, 2020) “kerjasama tim adalah bentuk kerja kelompok dengan keahlian yang saling melengkapi satu sama lain dalam mencapai tujuan serta visi dan misi yang sudah di tentukan sejak awal”. Tentu saja dalam bekerja secara bersama sama pasti terdapat kendala seperti timbulnya masalah pribadi ataupun perbedaan pendapat, namun hal itu harus segera disingkirkan dan yang harus dilakukan adalah tim harus fokus terhadap tanggung Jawab nya, fokus terhadap visi dan misi

yang akan di capai, mengesampingkan masalah pribadi, dan bekerjasama untuk menciptakan ide-ide cemerlang

“Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan” menurut Ibrahim dalam (Robby, 2023)

Menurut Panggiki dalam (Aurelia, 2023) “kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen”. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan

Menurut Pandelaki dalam (Hermanto, 2020) “kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan”. Melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Ciri-ciri Kerjasama Tim

Menurut Masyithah dalam (Hermanto, 2020) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan Bersama

Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bersinergi positif

Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. Tanggung jawab individu dan bersama

Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Keahlian yang saling melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

3. Indikator Kerjasama Tim

Indikator-indikator kerjasama tim yaitu:

1. Kerjasama

Menurut West dalam (Arindhita, 2020) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b. Saling berkontribusi dengan baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal untuk mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Menurut Maxwell dalam (Arindhita, 2020) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan yaitu:

- a. Kejujuran, dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya satu sama lain.
- b. Pemberian tugas, dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- c. Integritas, setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja.

3. Kekompakan

Dalam hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, Dewi dalam (Arindhita, 2020) menetapkan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas akan menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja menjalankan tugas.
- c. Komitmen yang tinggi dapat dilihat dari anggota tim yang memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim

4. Jenis-jenis Kerjasama Tim

Menurut Masyithah (Hermanto, 2020) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidang keterampilan

4. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 1 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun dalam (Hermanto, 2020) “kinerja merupakan hasil aktivitas seseorang yang dilakukan berlandaskan kondisi kegiatan” Suatu pekerjaan perlu dilakukan untuk memungkinkan pekerja untuk berkembang dan terinspirasi untuk

melakukan pekerjaan sehingga tujuan bisnis juga dapat tercapai, pekerja yang berkembang seiring waktu juga dapat membangun semangat kerja dalam diri sendiri

Menurut Mangkunegara dalam (Martin, 2023) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”.

Menurut Riniwati dalam (Aridar, 2020) “menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi ataupun perusahaan”.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Dan merangkum dari berbagai pendapat diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam suatu periode yang ditentukan, baik berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai pekerja.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut para Mangkunegara dalam (Hidayah, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya setiap

karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dipercaya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Dengan begitu karyawan harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam (Martin, 2023)

a. Kemampuan Individual.

Untuk melakukan suatu pekerjaan maka diperlukan modal yang harus dimiliki setiap individu. Modal yang dimaksud yaitu pengetahuan, keahlian, kemampuan, kecakapan interpersonal dan bahkan kemampuan lebih secara teknis.

b. Tingkat Usaha

Tingkat usaha yang dicurahkan adalah saat dimana pekerjaan berlangsung, seorang karyawan memiliki motivasi bekerja, etika kerja, serta kehadiran. Karena jika hanya dengan keterampilan yang cukup namun tidak dibarengi dengan usaha yang setimpal maka kinerja yang dihasilkan pun tidak optimal.

c. Dukungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan maupun organisasi harus memfasilitasi karyawannya untuk diberikan pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen yang terorganisir dengan baik.

3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dinilai dengan beberapa dimensi penilaian kinerja. Terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan menurut Mathis dan John dalam (Robby, 2023)

1. Kuantitas, hasil kerja yang dinilai melalui jumlah tugas diberikan serta hasilnya
2. Kualitas, hasil kerja yang dinilai pada kesempurnaan tugas yang dihasilkan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. Ketepatan Waktu, hasil kerja yang dinilai dengan penyelesaian pekerjaan pada batas waktu yang diberikan.
4. Kehadiran, niat seorang karyawan untuk bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan
5. Kemampuan Bekerja Sama, berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk berkolaborasi dengan pekerja lain untuk mengerjakan pekerjaan agar tercipta kinerja yang diharapkan.

Dan menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari kinerja itu sendiri yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah mutu kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja yang optimal ini berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah atau total yang dihasilkan. Jumlah ini harus dapat diakui dalam sebutan total unit ataupun jumlah siklus yang berhasil diselesaikan.

3. Kerja sama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pekerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama dan menghasilkan hasil kerja yang optimal.

4. Pengetahuan tentang tugas

Karyawan dalam sebuah organisasi bertanggung jawab untuk mendesain, membangun, menguji, memelihara, dan mengoperasikan infrastruktur dan aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

5. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan, serta berkomitmen penuh terhadap organisasinya.



UNIVERSITAS

2.1.4 Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan judul penelitian dan dapat mendukung temuan nilai uji analisis data di bab berikut:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti tahun	Judul Penelitian	Variabel Kuantitatif	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Ricky Martin (2023)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alba Unggul Metal	Komunikasi (X1) Kerjasama Tim (X2) Motivasi Kerja(X3) Kinerja Pegawai (Y1)	Metode kuantitatif, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.	Ada pengaruh secara simultan antara Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2	Ressy Dwi Fitri, Nurkadina Novalia, Heryati (2023)	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim	Komunikasi (X1) Kerjasama Tim (X1) Efektivitas Kinerja Karyawan (Y1)	Teknik analisis data penelitian yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis	Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan
3	Sayon Tria Aridar (2020)	Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau	Komunikasi Internal (X1) Kinerja Karyawan (Y1)	Analisa data yang digunakan analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (R2), dan uji t (korelasi parsial)	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh komunikasi internal secara mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

4	Sintya Fajar Hidayah (2020)	Pengaruh Komunikasi, Kepribadian, dan loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Surya Surabaya	Komunikasi (X1) Kepribadian (X2) dan Loyalitas Karyawan (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	Metode kuantitatif, mengumpulkan kuesioner menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji f, dan uji t.	Loyalitas Karyawan secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepribadian secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Komunikasi secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepribadian
---	-----------------------------	--	--	---	---

5	Hermanto (2020)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam	Komunikasi (X1) Kerjasama Tim (X1) Kinerja Karyawan (Y1)	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil dari pengujian penelitian menunjukkan dari hasil uji t	Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam
---	--------------------	---	--	---	---

2.1.5 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono dalam (Robby, 2023) “kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini komunikasi dan kerjasama tim ditetapkan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT. PSA yang bertujuan agar mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.



Gambar II.1 Kerangka berpikir



1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *missed communication*, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. “Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para

pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar menurut Handoko dalam (Nasabella, 2021) Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Studi et al., n.d.) Nuris Shobah 2023 yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kris Cargo Bahtera”

2. Pengaruh Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

“Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan” menurut Ibrahim dalam (Robby, 2023) Didalam suatu perusahaan pada umumnya memiliki dua atau lebih divisi/departemen yang beranggotakan individu-individu dengan latar belakang, pola pikir hingga kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu-individu tersebut hendaknya dilatih untuk bekerjasama dengan rekan lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, sebab kinerja yang dihasilkan oleh kerjasama antar rekan tim akan lebih baik dibandingkan kinerja yang dihasilkan oleh individu. Dan diperkuat dengan penelitian yang relevan oleh (Hermanto, 2020), yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam”

3. Pengaruh Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharapkan agar menyelesaikan tugas yang diberikan seoptimal mungkin agar menghasilkan kinerja karyawan yang

berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dan sesuai harapan perusahaan berasal dari semangat kerja karyawan itu sendiri dan lingkungan perusahaan yang disekitarnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kerjasama yang dilakukan antar rekan tim, penerapan komunikasi yang baik serta motivasi kerja yang berikan perusahaan kepada karyawannya. Dalam usaha mencapai kinerja yang berkualitas, diperlukan kerjasama tim yang baik, komunikasi yang jelas antara semua pihak dan pengertian yang sama terhadap tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Robby Martin 2023 “ Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alba Unggul Metal” membuktikan bahwa Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

2.1.5 Hipotesis

Menurut Hardani dkk (2020) dalam (Hoffman, n.d., p. 14), “Hipotesis adalah suatu alat yang mempunyai kekuatan besar untuk menunjukkan benar atau salahnya suatu hipotesis, terlepas dari nilai atau pendapat peneliti yang menyusun dan menguji”.

Berdasarkan penjabaran kerangka pemikiran sebelumnya, peneliti berusaha merumuskan hipotesis berikut:

1. Hipotesis 1:

H0: Tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. PSA.

H1: Ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. PSA.

2. Hipotesis 2:

H0: Tidak ada pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. PSA.

H1: Ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. PSA.

3. **Hipotesis 3:**

H0: Tidak ada pengaruh antara komunikasi dan kerjasama tim secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. PSA.

H1: Ada pengaruh antara komunikasi dan kerjasama tim secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. PSA



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Deskripsi Penelitian

Menurut Sugiyono “metode penelitian merupakan serangkaian proses yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data dengan tujuan mendapatkan hasil serta kegunaan dari permasalahan yang diteliti” dalam Nurizqa 2023.

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif statistik. Peneliti memilih menggunakan analisis deskriptif statistik karena ingin mencari data berdasarkan sampel populasi dan kemudian menganalisisnya dengan metode statistik yang sesuai. Hal yang sama juga dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh komunikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. PSA.

Dalam penelitian kuantitatif juga bersifat sistematis dimana pengamatan yang dilakukan mencakup semua hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena, serta keterkaitan yang ada. Hal-hal tersebut kemudian dikembangkan menggunakan model-model matematis, teori-teori, dan atau hipotesis dengan tujuan untuk memperoleh penjelasan dari suatu teori dan hukum-hukum realitas. Dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat sistematis dan banyak menggunakan angka di setiap prosesnya, baik saat pengumpulan data, perhitungan serta pembahasan, dan pengambilan kesimpulan dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban atau penjelasan dari teori dan hipotesis yang digunakan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dianggap paling relevan dengan tujuan penelitian, yaitu observasi dan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan yang

diberikan kepada karyawan di PT. PSA untuk diisi sesuai dengan situasi yang sebenarnya. Selanjutnya, data dari kuesioner akan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS Version 25.0.

1. Jenis Penelitian

Setelah penjabaran diatas, peneliti menerapkan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Proses pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan cara acak dan pengumpulan data melibatkan penggunaan instrumen penelitian. “Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan” menurut Sugiyono dalam (Shobah, 2023). Situasi ini ditunjukkan dengan peneliti membagikan sebuah kuisisioner yang akan memudahkan peneliti mendapatkan data. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung untuk mengumpulkan informasi dari responden, dan dari jawaban responden tersebut dapat peneliti analisa sehingga dapat menjadi data-data yang relevan. Dalam metode ini, peneliti akan mendeskripsikan pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. PSA

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. PSA yang beralamatkan di Jalan Sutera Barat No 38, RT.003/RW.006, Kelurahan Panunggan Timur, Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, Banten, 15143. Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian kurang lebih 2 bulan, terhitung mulai bulan April - Mei 2024.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari orang-orang, hasil uji dan peristiwa yang menjadikan sumber data yang dimiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono dalam (Shobah, 2023) menyatakan bahwa “populasi adalah suatu generalisasi yang tersusun objek-objek dengan ciri-ciri tertentu yang darinya peneliti telah menarik kesimpulan sebagai objek penelitian”. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan populasi karyawan yang berada di PT. PSA yang berjumlah 51 orang karyawan

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Martin, 2023) “Sampel merupakan subset dari keseluruhan populasi”. Apabila populasi dalam jumlah besar yang membuat peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, contohnya ada keterbatasan tenaga dan waktu, sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dengan begitu, yang diambil dari populasi dan dijadikan sampel harus betul-betul representatif dalam artian mewakili dari populasi yang ada. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam buku Sugiyono, hal 137 (Martin, 2023) berikut rumus beserta keterangannya, sebagai berikut:

Untuk perhitungan sampel, rumus slovin digunakan.

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah populasi (51 orang)

e : Margin eror yang ditoleransi (5%)

Maka:

$$n = \frac{N}{1 + (e)^2}$$

$$n = \frac{51}{1 + 51 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{51}{1 + 51 (0,0025)}$$

$$n = \frac{51}{1 + 0.1275}$$

$$n = \frac{51}{1,1275}$$

$$n = 45,24$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi yang diberikan kepada variabel dengan memberikan makna pada tindakan yang ditentukan untuk mengukur variabel tertentu. Menurut Sugiyono dalam (Shobah, 2023) "variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik atau nilai seseorang, objek atau kegiatan dengan beberapa perbedaan yang peneliti identifikasi sebelum menarik kesimpulan"

3.3.1 Komunikasi (X1)

Menggambarkan komunikasi sebagai “proses pengiriman informasi dari pemberi pesan ke penerima pesan, di mana dari proses komunikasi tersebut bertujuan untuk membuat kedua belah pihak saling memahami” menurut Mangkunegara dalam (Hendriawan, 2022). Komunikasi yang terjadi dalam lingkup kerja adalah komunikasi antar pekerja, baik atasan dengan bawahan begitupun sebaliknya. Juga dengan para rekan sekerja yang berada dalam posisi atau jabatan yang setara.

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel komunikasi

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
1	Komunikasi	Komunikasi Vertikal (atasan ke bawahan)	Intensitas dan kualitas komunikasi pimpinan (atasan) ke bawahan	1-2	Likert
			Kejelasan instruksi dan penyelesaian tugas menjadi tepat waktu dan lebih baik	7-8	
		Komunikasi horizontal (antar rekan kerja)	Intensitas dan kualitas komunikasi antar rekan kerja selevel	3-4	
			Kejelasan instruksi dan penyelesaian tugas menjadi tepat waktu dan lebih baik	9-10	
		Komunikasi antar rekan beda divisi dan ke pelanggan	Intensitas dan kualitas komunikasi antar rekan kerja selevel	5-6	
			Kejelasan instruksi dan penyampain informasi ke pelanggan	11	

Sumber: Peneliti 2024

2. Kerja Sama Tim(X2)

Menurut Sanyal & Hisam dalam (Aurelia, 2023) “kerja sama tim, juga dikenal sebagai *teamwork*, dapat secara akurat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau tugas tertentu”. Kerjasama tim sangat penting dalam sebuah organisasi karena melalui kerjasama, seseorang dengan yang lain dapat saling membantu. berbagi ide dan saling mengingatkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Tercapainya tujuan sebuah organisasi ataupun perusahaan akan ditentukan oleh kerjasama tim yang berkoordinasi dengan baik dan kompak dalam bekerjasama serta percaya satu sama lain..

Tabel III.2
Operasionalisasi Variabel Kerjasama

Sumber: Peneliti 2024

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
1	Kerjasama	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab bersama dan menyelesaikan tugas bersama. 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal 	1-3	Likert
		Kepercayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran antar rekan 2. Pemberian tugas kepada tim 3. Integritas dalam bekerja 	5-7	
		Kekompakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling ketergantungan tugas dan hasil tugas 2. Komitmen dalam melaksanakan tugas 	7-10	

Sumber: Peneliti 2024

3. Kinerja pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara dalam (Shobah, 2023) kinerja didasarkan pada hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Kerjasama
- d. Pengetahuan tentang tugas
- e. Tanggung jawab

Penting untuk menjelaskan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator, dan ukuran yang dimaksudkan untuk diperoleh. Selain itu, tujuannya adalah untuk mencegah perbedaan pendapat tentang penelitian ini dan membuatnya lebih mudah dipahami. Dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan operasional variabel dengan judul "Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan industri otomotif PT. PSA. Operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
	Kinerja Karyawan	Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan yang sesuai keterampilan dan kemampuan karyawan 2. Kesempurnaan tugas, teliti dan rapi 	12-13	Likert

	Kuantitas Pekerjaan	1. Hasil pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan	14-15	
	Kerjasama	1. Kerjasama dengan rekan, divisi berbeda dalam menangani pelanggan	16-17	
	Pengetahuan tentang tugas	1. Dapat melakukan pekerjaan dengan peralatan dan teknologi yang ada 2. Dapat menjembatani komunikasi dengan pelanggan perihal terselesainya pekerjaan sesuai target perusahaan	18-19	
	Tanggung Jawab	1. Komitmen penuh, kepada perusahaan dan pelanggan 2. Kesanggupan karyawan menyelesaikan tugasnya	20-21	

Sumber: Peneliti 2024



3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dengan menggunakan teknik pengumpulan data, informasi yang diperlukan untuk penelitian dapat dikumpulkan dalam bentuk fakta, opini, atau data lainnya yang relevan. Metode berikut digunakan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (Library Study) adalah jenis penelitian yang bersifat teoritis dengan mempelajari literatur, pendapat para ahli, dan temuan penelitian sebelumnya yang terkait dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (Filed Work Research) adalah jenis penelitian yang mengadakan penelitian langsung di lapangan terhadap objek penelitian, di mana teknik-teknik seperti:
 - a. Observasi
Observasi adalah metode penelitian di mana peneliti melihat objek penelitian secara langsung di PT. Parama Sutera Autotren.
 - b. Kuesioner
Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menyebarkan daftar pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diisi oleh karyawan yang bertindak sebagai responden.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

“Uji validitas dianggap valid seandainya instrumen menimbang segala yang harus ditakar dan apakah instrumen pengukuran valid tergantung pada alat untuk mencapai

target pengukuran” menurut Wibowo, dalam (Hermanto, 2020). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 22. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner dengan level of significant = 5% adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas merupakan persamaan yang memperlihatkan instrumen bisa dipercaya maupun tidak. Untuk mengukur dan memahami derajat keserasian, sehingga digunakan uji reabilitas sebagai alat ukur” menurut Wibowo dalam (Hermanto, 2020). Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha adalah salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari sebuah alat ukur atau instrumen yang terdiri dari beberapa item atau pertanyaan. Metode ini dinamai dari nama penelitiannya, yaitu Lee Cronbach. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $>$ 0,70 maka instrument yang diuji dinyatakan reliable.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $<$ 0,70 maka instrument yang diuji tidak reliable.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah metode One - Sample Kolmogorov-Smirnov Test jika (nilai $> \alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $< \alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal menurut Wibowo dalam (Hermanto, 2020)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independent. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai $\alpha = 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas menurut Wibowo dalam (Hermanto, 2020)

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo dalam (Hermanto, 2020) Uji Multikolinearitas menguji apakah model regresi mengetahui adanya hubungan dampingi variabel bebas (independent). Bentuk regresi yang baik ini tidak dapat membuktikan adanya variabel independent atau hubungan dampingi dengan hubungan variabel dependen. Dalam konteks analisis regresi, Varians Inflasi Faktor (VIF) digunakan untuk mengukur seberapa banyak varians dari suatu koefisien regresi meningkat karena adanya multikolinearitas antara variabel independent

dalam model. Nilai VIF yang signifikan, umumnya di atas 10, menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan. Multikolinearitas dapat mengganggu validitas hasil analisis dengan menyebabkan estimasi koefisien yang tidak stabil, kesalahan standar yang tidak akurat, dan interpretasi yang salah terhadap hubungan antara variabel-variabel. Di sisi lain, jika nilai VIF rendah atau tidak signifikan (kurang dari 10), ini mengindikasikan bahwa variabel independen tidak menderita multikolinearitas yang signifikan dengan variabel lain dalam model. Hal ini memastikan estimasi yang lebih stabil dan dapat diandalkan, serta memungkinkan interpretasi yang lebih akurat terhadap pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Dengan demikian, pemahaman dan evaluasi terhadap nilai VIF sangat penting untuk memastikan validitas dan keandalan hasil analisis regresi dalam penelitian ini.

3.5.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Wibowo dalam (Hermanto, 2020) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujian uji t dilihat dari kategori t hitung dan t tabel adalah:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa secara parsial variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya bahwa secara parsial variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Wibowo dalam (Hermanto, 2020) Uji F digunakan untuk menguji tingkat kesesuaian yang mengindikasikan sejauh mana variasi dari variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Uji statistik F pada dasarnya membantu menilai apakah semua variabel independen atau dependen dalam model secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Panduan pengambilan keputusan bergantung pada perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel: a. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji hipotesis yang dirancang dengan tujuan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1 atau antara 0% dan 100%. Nilai R^2 adalah nol, maka model tidak dapat memperhitungkan pengaruh variasi variabel X terhadap Y. Jika nilai R^2 adalah 1 atau mendekati 1, semua variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada sumber variabilitas lain dalam variabel dependen. Nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan

yang lemah untuk menjelaskan variasi variabel dependen atau berarti tidak ada korelasi antara variabel yang diteliti. Sebaliknya, jika tanda negatif menunjukkan korelasi negatif antar variabel yang diuji, berarti semakin besar nilai X maka nilai Y semakin menurun dan sebaliknya. Jika R^2 sama dengan atau mendekati -1, hal ini menunjukkan pengaruh negatif dan korelasi antar variabel yang diuji sangat lemah.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Dari data yang diperoleh dilakukan analisis menggunakan aplikasi software SPSS 22. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Sutera Autotren. Dengan tujuan tersebut telah dikumpulkan data dengan kuesioner sebanyak 45 responden karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara tertutup dan hanya disebar pada PT Parama Sutera Autotren dengan skala likert 1-5. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen yang terdiri dari komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Kuesioner yang dibuat oleh peneliti memiliki 10 dan 11 item pertanyaan pada tiap variabel.

4.1.1 Karakteristik Responden

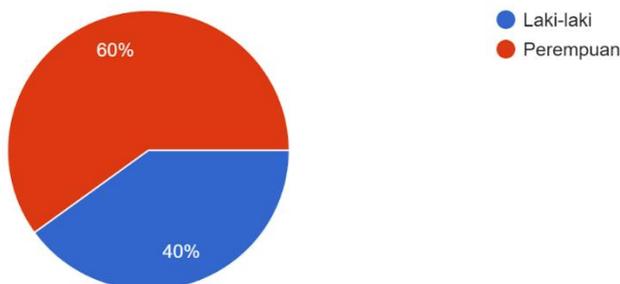
Karakteristik responden menjadi latar belakang yang dimiliki oleh responden itu sendiri. Karakteristik bertujuan untuk melihat responden memiliki latar belakang seperti apa dan pada penelitian ini latar belakang responden di fokuskan pada jenis kelamin, usia, dan masa bekerja.

Berikut hasil pengelompokan karakteristik yang difokuskan pada penelitian ini:

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

45 jawaban



Gambar IV.1 Diagram Jenis Kelamin

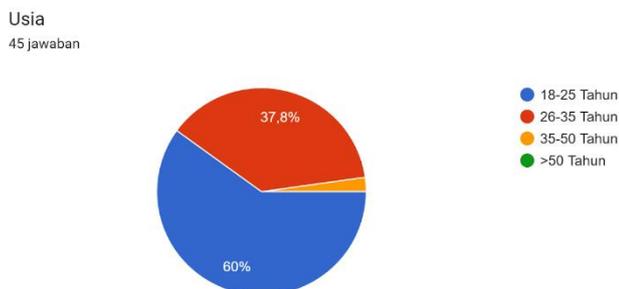
Tabel IV.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Perempuan	27	60%
2	Laki-laki	18	40%
	jumlah	45	100%

Berdasarkan dari tabel 4.1 hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 27 orang. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang. Dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

b. Karakteristik Usia



Gambar IV.2 Diagram rentang usia

Tabel IV.2

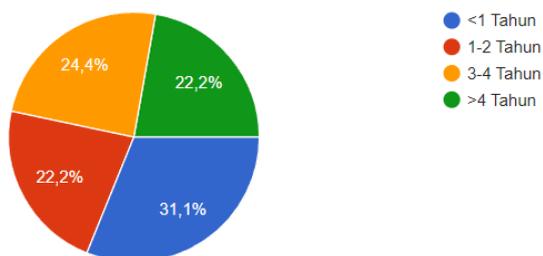
Karakteristik Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1	18-25 Tahun	27	60%
2	26-35 Tahun	17	37,8%
3	30-50 Tahun	1	2,2%
	Jumlah	45	100%

Berdasarkan usia responden yaitu dengan usia 18-25 tahun memiliki responden sebanyak 27 orang dengan presentase sebanyak 60,7%. Sedangkan usia 26-35 tahun memiliki 17 responden dengan presentase 37,8%, Dan responden yang memiliki usia lebih dari 35-50 tahun sebanyak 1 orang responden dengan presentase 2,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 18-25 tahun. Total dari keseluruhan responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

c. Lama Bekerja

45 jawaban



Gambar IV.3 Diagram Jenis Kelamin

Tabel IV.3

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	14	31,1%
2	1-2 tahun	10	22,2%
3	3-4 tahun	11	24,4%
4	Lebih dari 4 tahun	10	22,2%
	Jumlah	45	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh masa bekerja kurang dari 1 tahun dengan responden sebanyak 14 orang dan persentasenya 31,1%. Masa bekerja 1-2 tahun memiliki 10 responden dengan persentase 22,2%, masa bekerja 3-4 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 24,4% dan responden yang bekerja selama lebih 4 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%.

4.1.2 Karakteristik Variabel

a. Variabel Komunikasi (X1)

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Komunikasi (X1)

No	Item Pertanyaan/Pernyataan											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	49
2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	53
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	47
4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	41
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	50
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
7	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	48
8	3	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	41
9	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	50
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
11	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	46
12	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	48
13	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	45
14	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	47
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16	3	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	46
17	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	43
18	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	39
19	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	47
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
21	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	51
22	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	45
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
24	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	52
25	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	43
26	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	41
27	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	50
28	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	51
29	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	50
30	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	49
31	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	37
32	5	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	45
33	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	44
34	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	41
35	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
37	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	44
38	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	45
39	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	48
40	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	43
41	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	44
42	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	43
43	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	40
44	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	5	41
45	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	47

Gambar IV.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner x1

b. Variabel Kerjasama Tim (X2)

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kerjasama Tim (X2)

No	Item Pertanyaan/Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39
5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
7	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
8	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
9	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
10	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
11	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	37
12	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	45
13	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	42
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	41
18	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	37
19	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	43
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
22	5	5	3	3	5	3	4	4	4	5	41
23	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
24	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
25	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	30
26	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
27	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	47
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
30	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	37
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
39	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
41	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	38
42	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	37
43	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	39
44	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	34
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47

Gambar IV.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner x2

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kinerja Karyawan (Y1)

No	Item Pertanyaan/Pernyataan										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
8	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	38
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	33
12	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	46
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4	44
18	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	36
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	38
26	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
35	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	45
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	47	
38	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	44	
39	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	44	
40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	
41	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	
42	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	41	
43	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44	
44	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37	
45	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44	

Gambar IV.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Y1

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas biasa digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas yang dilakukan oleh peneliti guna mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dari responden atau karyawan PT. Parama Sutera Autotren. Pengujian dilakukan pada variabel independen yaitu Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas kuesioner tersebut sudah dilakukan peneliti dengan menggunakan software SPSS 22. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Komunikasi (X1)

Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0.2940	686	Valid
Pertanyaan 2	0.2940	629	Valid
Pertanyaan 3	0.2940	648	Valid
Pertanyaan 4	0.2940	502	Valid
Pertanyaan 5	0.2940	509	Valid
Pertanyaan 6	0.2940	515	Valid
Pertanyaan 7	0.2940	566	Valid
Pertanyaan 8	0.2940	574	Valid
Pertanyaan 9	0.2940	574	Valid
Pertanyaan 10	0.2940	657	Valid
Pertanyaan 11	0.2940	612	Valid

Pengolahan data uji validitas variabel komunikasi (X1) dapat dilihat pada tabel diatas. Variabel komunikasi dirancang dengan mengandung 11 pertanyaan terpisah. Dalam hal ini, setiap pertanyaan menunjukkan korelasi pada nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Karena hal ini, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel komunikasi dapat dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini.

Tabel IV.5

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kerjasama Tim (X2)

Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0.2940	639	Valid
Pertanyaan 2	0.2940	798	Valid
Pertanyaan 3	0.2940	824	Valid
Pertanyaan 4	0.2940	708	Valid
Pertanyaan 5	0.2940	718	Valid
Pertanyaan 6	0.2940	552	Valid
Pertanyaan 7	0.2940	845	Valid
Pertanyaan 8	0.2940	670	Valid
Pertanyaan 9	0.2940	821	Valid
Pertanyaan 10	0.2940	553	Valid

Pengolahan data uji validitas variabel kerjasama tim (X2) dapat dilihat pada tabel diatas. Variabel kerjasama tim dirancang dengan mengandung 10 pertanyaan terpisah. Dalam hal ini, setiap pertanyaan menunjukkan korelasi pada nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Karena hal ini, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kerjasama tim dapat dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini.

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0.2940	715	Valid
Pertanyaan 2	0.2940	805	Valid
Pertanyaan 3	0.2940	721	Valid
Pertanyaan 4	0.2940	795	Valid
Pertanyaan 5	0.2940	771	Valid
Pertanyaan 6	0.2940	834	Valid
Pertanyaan 7	0.2940	857	Valid
Pertanyaan 8	0.2940	757	Valid
Pertanyaan 9	0.2940	625	Valid
Pertanyaan 10	0.2940	568	Valid

Pengolahan data uji validitas variable kinerja pekerja (X2) dapat dilihat pada tabel diatas. Variabel kerjasama tim dirancang dengan mengandung 10 pertanyaan

terpisah. Dalam hal ini, setiap pertanyaan menunjukkan korelasi pada nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Karena hal ini, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kerjasama tim dapat dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam konteks penelitian ini.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha adalah salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari sebuah alat ukur atau instrumen yang terdiri dari beberapa item atau pertanyaan. Dari hasil yang didapatkan setelah pengujian data kuesioner jawaban 4.4 responden pada penelitian mendapatkan hasil nilai koefisien seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikas (X1)

Reability Statictis

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	11

Hasil analisis menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.746. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha dianggap baik jika lebih besar dari 0.70. Dengan nilai $\alpha = 0.746$, jelas memenuhi standar reliabilitas yang diterima dengan baik. Oleh karena itu, data pada tabel 4.4 responden dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian karena menghasilkan hasil yang konsisten dan valid.

Tabel IV.8**Hasil Uji Reabilitas Variabel Kerjasama Tim (X2)**

Cronbach's Alpha	N Of Items
,771	10

Hasil analisis menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.771. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha dianggap baik jika lebih besar dari 0.70. Dengan nilai $\alpha = 0.771$, jelas memenuhi standar reliabilitas yang diterima dengan baik. Oleh karena itu, data pada tabel 4.5 dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian karena menghasilkan hasil yang konsisten dan valid.

Tabel IV.9**Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1)**

Cronbach's Alpha	N Of Items
,775	10

Hasil analisis menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.775. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha dianggap baik jika lebih besar dari 0.70. Dengan nilai $\alpha = 0.771$, jelas memenuhi standar reliabilitas yang diterima dengan baik. Oleh karena itu, data pada tabel 4.6 dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian karena menghasilkan hasil yang konsisten dan valid.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi klasik ini terdapat 4 pengujian yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinieritas dan regresi linear berganda.

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variable independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah metode One - Sample Kolmogorov-Smirnov Test jika (nilai $> \alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $< \alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.10

Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x1	.086	45	.200 [*]	.973	45	.356
x2	.097	45	.200 [*]	.962	45	.142
y1	.131	45	.051	.930	45	.009

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk memverifikasi distribusi variabel x1, x2, dan y1 menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$.

4.3.2 Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan erat antara variabel-variabel independen dalam model regresi, yakni komunikasi dan kerjasama. Deteksi Multikolineritas dapat dilakukan dengan mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika Tolerance memiliki nilai $< 0,1$ atau $VIF > 10$, maka terjadi Multikolineritas. Sebaliknya, Tolerance $> 0,1$ atau Variance Inflation Factor (VIF) < 10 . Maka tidak terjadi multikolineritas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.901	4.883		1.413	.165		
	x1	.335	.161	.308	2.081	.044	.418	2.393
	x2	.509	.143	.525	3.549	.001	.418	2.393

Gambar IV.7 Hasil Multikolineritas

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat variasi yang signifikan yang berbeda dalam nilai-nilai variabel independen, yaitu komunikasi dan kerjasama, dalam kerangka model regresi.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.543	2.842		2.654	.011
	x1	-.009	.094	-.021	-.095	.925
	x2	-.111	.083	-.302	-1.337	.189

Gambar IV.8 Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara X1 dan X2 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur sejauh mana keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil dari analisis regresi menggunakan perangkat lunak SPSS menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.901	4.883		1.413	.165
	X1	.335	.161	.308	2.081	.044
	X2	.509	.143	.525	3.549	.001

Gambar IV.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perolehan hasil uji hipotesis diatas, maka persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,901 + 0,335 + 0,509 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X1 : Komunikasi

X2 : Kerjasama Tim

e = error term

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dianalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen antara lain :

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,901, artinya bahwa jika variabel independent (Komunikasi dan Kerjasam Tim) nilainya tetap (konstan), maka nilai Kinerja Karyawan pada Perusahaan Industri Otomotif (PT.PSA) di Kota Tangerang sebesar 6,901
- Variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,335, artinya jika setiap kenaikan satu satuan nilai Komunikasi dengan asumsi nilai variabel lain tetap (konstan), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,335.
- Variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,509, artinya jika setiap kenaikan satu satuan nilai variabel Kerjasama Tim dengan asumsi nilai variabel lain tetap (konstan), maka nilai Kinerja Karyawan pada Perusahaan Industri Otomotif (PT.PSA) di Kota Tangerang akan meningkat sebesar 0,509.

4.4 Pengujian Hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi adalah komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

4.4.1 Hasil Uji T (Parsial)

Uji T ini dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai ikatan yang signifikan dengan variabel terikat (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.901	4.883		1.413	.165
	X1	.335	.161	.308	2.081	.044
	X2	.509	.143	.525	3.549	.001

Gambar IV.10 Hasil Analisis Uji T

Jika nilai signifikansi variabel independen Komunikasi (X1) pada uji t sig < 0,05 atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh X terhadap Y. jika nilai t sig > 0,05 atau thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} \text{Ttabel} &= t(\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= 0,05/2 ; 45 - 2 - 1 \\ &= 0,025; 42 = 2.01808 \end{aligned}$$

X1: Berdasarkan Tabel analisis uji T adalah besarnya nilai thitung pada variabel Komunikasi (X1) adalah sebesar 2,081 dengan tingkat signifikansi adalah 0,044. Karena $2,081 > 2,018$ dan $0,044 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y1) pada Perusahaan Industri Otomotif (PT.PSA) di Kota Tangerang

X2: Berdasarkan Tabel analisis uji T adalah besarnya nilai thitung pada variable Kerjasama Tim (X2) adalah sebesar 3,549 dengan tingkat signifikansi adalah 0,001.

Karena $3,549 > 2,018$ dan $0,001 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y1) pada Perusahaan Industri Otomotif (PT.PSA) di Kota Tangerang

4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.093	2	346.546	33.743	.000 ^b
	Residual	431.352	42	10.270		
	Total	1124.444	44			

Gambar IV.11 Hasil Analisis Uji T

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= k; n - k - 1 \\
 &= 2; 45 - 2 - 1 \\
 &= 2; 42 \\
 &= 3,21
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.21 analisis uji ANOVA atau F adalah besarnya nilai fhitung sebesar 33.743 dengan tingkat signifikansi adalah 0,000. Karena $33.743 > 3,21$ dan $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y1) pada Perusahaan Industri Otomotif (PT.PSA) di Kota Tangerang

4.5 Uji Koefisien Determinasi Parsial & Simultan

Gambar IV.12 Uji Koefisien Determinasi Parsial & Simultan

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.598	3.20473

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.093	2	346.546	33.743	.000 ^b
	Residual	431.352	42	10.270		
	Total	1124.444	44			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.901	4.883		1.413	.165
	X1	.335	.161	.308	2.081	.044
	X2	.509	.143	.525	3.549	.001

a. Dependent Variable: Y1

Correlations

		X1	X2	Y1
X1	Pearson Correlation	1	.763**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.763**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
Y1	Pearson Correlation	.708**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

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

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Koefisien Korelasi	R Square (%)
X1	0.308	0.708	0.616
X2	0.525	0.759	

Keterangan	
SE	Sumbangan Efektif
SR	Sumbangan Relatif

SE	Nilai %
X1	21.8064
X2	39.8475
R square	61.6539

SR	Nilai %
X1	0.353690521
X2	0.646309479
Total	1

Besaran Pengaruh variabel X1 (Komunikasi) terhadap variabel Y1 (kinerja Karyawan) sebesar 21,8 %, sedangkan besaran pengaruh variabel X2 (Kerjasama Tim) terhadap variabel Y1 (Kinerja Karyawan) sebesar 39,8 %

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel X2 atau Kerjasama Tim, karena nilai sumbangan efektif Kerjasama Tim lebih besar dari variabel Komunikasi (X1).

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah menilai model secara keseluruhan dan menguji hubungan antar variabel kedisiplinan (X1) komunikasi (X2) dan kerjasama terhadap kinerja karyawan (Y), tahap selanjutnya adalah pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. PSA menunjukkan dampak komunikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Melalui transparansi informasi yang jelas dan terbuka tentang tujuan dan ekspektasi organisasi membantu karyawan memahami peran mereka serta umpan balik yang konstruktif melalui komunikasi membantu karyawan memperbaiki kinerjanya. Komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendukung perkembangan kinerja karyawan secara positif. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komunikasi (X1) dan kinerja karyawan (Y), yang ditandai dengan nilai t hitung sebesar 2,081. Nilai ini jauh melebihi nilai kritis t tabel sebesar 2,018, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Temuan ini menguatkan gagasan bahwa semakin baik komunikasi maka berpotensi meningkatkan kinerja karyawan di PT. PSA. Artinya bahwa hipotesis ke-2 dalam

penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat di terima. Yang didukung oleh teori Robbins (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Hal ini juga diperkuat seperti pada penelitian Ni Wayan (2021), menunjukkan hasil bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PSA.

4.6.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan kerjasama (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. PSA menunjukkan dampak kerjasama pada peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama yang efektif antara karyawan memiliki dampak positif yang penting terhadap kinerja mereka. Ini mengarah pada peningkatan efisiensi, kreativitas, dan pertukaran pengetahuan. Semangat kerja dan hubungan interpersonal meningkat, konflik dapat diatasi dengan lebih baik, dan kinerja tim secara keseluruhan meningkat. Kerjasama juga berkontribusi pada pengembangan pribadi dan profesional, mengurangi ketidakpastian, serta menciptakan lingkungan kerja positif dan loyalitas terhadap organisasi. Penting bagi manajemen untuk membangun budaya kerja kolaboratif dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja tim. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kerjasama (X2) memiliki kaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y), yang tercermin dalam angka t hitung sebesar 3,549. Angka ini jauh melampaui nilai kritis t tabel sebesar 2,018, dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa semakin efektif kerjasama dalam tim, semakin meningkat pula kinerja karyawan dan produktivitas pekerjaan yang lebih cepat tercapai. Artinya bahwa hipotesis ke-2 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat di terima. Yang didukung oleh penelitian Robby Wahyu Irdianto (2022), menunjukkan hasil

bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PSA.

4.6.3 Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan komunikasi dan kerjasama terhadap kinerja karyawan (Y) Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. PSA menunjukkan dampak komunikasi dan kerjasama pada peningkatan kinerja karyawan. Pada dasarnya, komunikasi, dan kerjasama memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi dalam konteks kinerja karyawan. Komunikasi yang baik memfasilitasi pemahaman yang tepat dan respon yang cepat. Kerjasama yang kuat memungkinkan karyawan menggabungkan keahlian mereka untuk mencapai tujuan bersama. Secara bersama-sama, ketiga faktor ini membentuk dasar lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian secara keseluruhan di atas, diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.7 Implikasi Penelitian

Studi ini mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif dan kerjasama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PSA. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

1. Peningkatan Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang baik diidentifikasi sebagai faktor utama dalam memfasilitasi pemahaman yang tepat dan respons yang cepat di antara karyawan. Implikasinya, organisasi perlu mengadopsi strategi untuk meningkatkan sistem komunikasi internal. Langkah-langkah praktis yang dapat diambil meliputi:

- a. Penerapan teknologi komunikasi yang lebih efektif
- b. Pelatihan komunikasi untuk manajerial dan karyawan.
- c. Pengembangan kebijakan untuk mendukung komunikasi terbuka dan transparan.

2. Pembangunan Budaya Kerjasama Tim

Temuan ini menegaskan bahwa kerjasama tim yang kuat berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Implikasinya, organisasi harus fokus pada:

- a. Pengembangan tim yang inklusif dan kolaboratif.
- b. Penciptaan forum atau kegiatan yang mendorong kolaborasi antardepartemen atau tim.

3. Manfaat bagi Peningkatan Kinerja Organisasi

Keterkaitan antara komunikasi yang efektif dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan memberikan bukti bahwa investasi dalam dua aspek ini dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Dengan meningkatkan komunikasi dan kerjasama tim, organisasi dapat mengharapkan peningkatan dalam produktivitas, kualitas layanan, dan inovasi.

4. Implikasi untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Penemuan ini menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam memastikan seleksi dan pengembangan karyawan yang mampu berkomunikasi secara efektif dan bekerja secara kolaboratif. Implikasinya adalah organisasi perlu:

- a. Menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung budaya kerja yang mempromosikan komunikasi dan kerjasama yang positif.
- b. Memastikan bahwa struktur organisasi dan sistem pengakuan dan penghargaan mendukung upaya ini.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memberikan pandangan penting mengenai bagaimana komunikasi dan kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PSA. Namun, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan terkait penelitian ini. Pertama, metode kuesioner dan observasi yang saya lakukan sendiri dapat mempengaruhi validitas hasil. Ketergantungan pada *self-reporting* dari responden dan pengamatan subjektif saya mungkin membatasi representasi yang lebih luas tentang dinamika sebenarnya di tempat kerja. Selain itu, durasi penelitian selama satu bulan mungkin

tidak cukup untuk menangkap variasi jangka panjang dalam perilaku komunikasi dan kerjasama tim, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan secara komprehensif.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Parama Sutera Autotren, Kota Tangerang. Dari hasil analisis, ditemukan beberapa kesimpulan terkait rumusan masalah:

1. **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan:**

Komunikasi yang baik terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan komunikasi yang jelas dan efektif, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Informasi yang tepat waktu juga membantu karyawan memberikan respons yang cepat dan sesuai.

2. **Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan:**

Kerjasama tim yang kuat juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Saat karyawan bekerja sama dengan baik dalam tim, mereka dapat saling mendukung, berbagi keahlian, serta menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif. Kolaborasi yang baik antar anggota tim membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. **Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim secara Bersamaan:**

Secara bersamaan, komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara komunikasi yang lancar dan kerjasama tim yang solid menciptakan lingkungan kerja yang

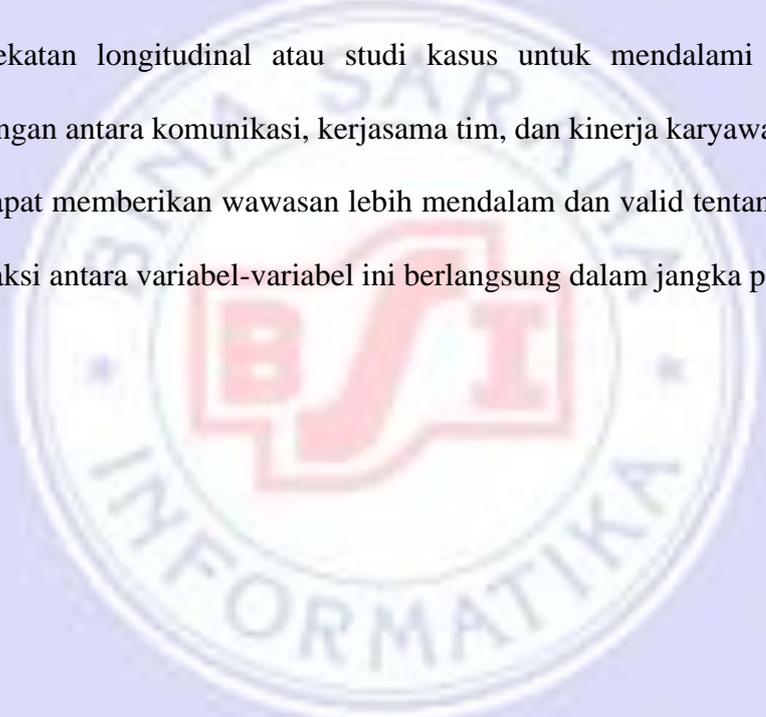
harmonis dan produktif. Kedua faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi besar terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan untuk manajemen PT. PSA dan organisasi serupa:

1. **Meningkatkan Sistem Komunikasi Internal:** Perlu ditingkatkan lagi sistem komunikasi internal dengan mengadopsi teknologi komunikasi yang lebih efektif. Pelatihan reguler tentang komunikasi yang efektif juga perlu diberikan kepada manajemen dan karyawan.
2. **Memperkuat Budaya Kerjasama Tim:** Mengembangkan inisiatif untuk memperkuat budaya kerjasama tim di seluruh departemen dan tingkatan organisasi. Ini dapat meliputi workshop kerjasama tim, program

3. pengembangan tim, dan pembentukan forum untuk berbagi pengetahuan dan sumber daya.
4. **Evaluasi Kinerja secara Berkala:** Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dengan fokus pada indikator kinerja yang terukur dan objektif. Hal ini dapat membantu dalam memantau perubahan dalam perilaku komunikasi dan tingkat kerjasama tim, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi.
5. **Penelitian Lanjutan:** Melakukan penelitian lanjutan dengan melibatkan pendekatan longitudinal atau studi kasus untuk mendalami lebih dalam hubungan antara komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam dan valid tentang bagaimana interaksi antara variabel-variabel ini berlangsung dalam jangka panjang.



UNIVERSITAS

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, V., & Bisnis, J. M. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian SDM PT Sawit Riau Makmur Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 155210128, 1–17.
- Aridar, S. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arindhita, A. R. (2020). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BANK CENTRAL ASIA TBK Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Skripsi Manajemen Bisnis dan Ekonomi*
- Aurelia, I. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ferdiyatmoko, D. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jubisma*, 5(1), 18–25.
<https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i1.79>
- 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>
- Hamirudin, I. F. dan S. S. (2019). Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(3), 138–151.
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i3.4969>

- Hendriawan, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infiniti Marine Di Kota Batam. *Manajemen dan Ilmu Sosial Humaniora*.
- Hidayah, S. F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kepribadian, dan loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pasar Surya Surabaya. *Skripsi*, 1–108. <http://eprints.ubhara.ac.id/776/1/sintya.pdf>
- Martin, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alba Unggul Metal. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (1-25)*.
- Nasabella, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (1-31)*.
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2), 66–83. <https://doi.org/10.52447/mmj.v10i2.6622>
- Nurjanah, 2021. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Kartanegara*. 140(1), 6. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf> <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf> <http://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005> <https://doi.org/10.1038/s41598->

- Robby. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Nusantara Indonesia Di Kota Batam. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Shobah, N. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi dan Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kris Cargo Bahtera. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Ekonomi 2018*, 32–41.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page 32
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Bandung: Refika Aditam

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64201032
Nama Lengkap : Ruth Silvia Tumaro Gulo
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 26 November 1999
Alamat Lengkap : Sunter Indah, Sunter, Jakarta Utara

II. Pendidikan Formal

1. SDN 056640 Babala, Langkat lulus tahun 2011
2. SMPN 01 Pancur Batu, Deli Serdang lulus tahun 2014
3. SMTK Agia Sophia, Pancur Batu, Deli Serdang lulus tahun 2018

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

1. Sekretaris OSIS SMTK Agia Sophia tahun 2016 s.d tahun 2017
2. Anggota PASKIBRAKA SMTK Agia Sophia tahun 2016
3. Bendahara OSIS SMPN 01 Pancur Batu tahun 2012
4. Part Time Waitress di Tessalonika Restaurant tahun 2018
5. Admin Personalia tahun 2018 s.d 2022 di PT. Lestari Jaya Garmindo
6. Part Time Greeter di PT Parama Alam Sutera tahun 2023
7. Staff HR di PT Cahaya Ekspres Logistik tahun 2023

Jakarta, 30 Juni 2024



(Ruth Silvia Tumaro Gulo)

Lampiran III

Hasil Turnitin

UPDATE - Skripsi Ruth

ORIGINALITY REPORT

24% SIMILARITY INDEX	27% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	8% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	10%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	5%
3	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	4%
4	repository.upbatam.ac.id Internet Source	3%
5	repository.upi.edu Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 260 words

Exclude bibliography On