

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUDI MAKMUR PERKASA**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**LEONARDO ANDREAN**

**20200500158**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**2024**

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUDI MAKMUR PERKASA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**LEONARDO ANDREAN**

**20200500158**

**FAKULTAS BISNIS**



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Leonardo Andean  
NIM : 20200500158  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Makmur  
Perkasa

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan  
Skripsi.

Tangerang, 04 April 2024

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP**  
NIDN : 0428108409



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

UBD

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Makmur Perkasa

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Leonardo Andrean

NIM : 20200500158

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 24 Juli 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

  
**Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP**  
NIDN : 0428108409

  
**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP  
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Leonardo Andrean  
NIM : 20200500158  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi  
Kerja Terhadap Karyawan PT Budi Makmur Perkasa

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 24 Juli 2024

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

  
**Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP**  
NIDN : 0428108409

  
**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

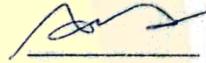
Nama Mahasiswa : Leonardo Andean  
NIM : 20200500158  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Budi Makmur  
Perkasa

Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS pada Yudisium dalam Predikat  
"SANGAT MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 27  
Agustus 2024.

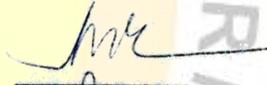
Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M.  
NIDN : 0427068101



Penguji I : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.  
NIDN : 0317116001



Penguji II : Rinitha Parameswari, S.Pd., M.Si.  
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0427047303



### **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



**Leonardo Andrean**

**NIM : 20200500158**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500158  
Nama : Leonardo Andrian  
Jenjang Studi : S1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan PT Budi Makmur Perkasa.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 2 September 2024

Penulis,



Leonardo Andrian

# PEGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC FOOD INDONESIA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa. Sampel pada penelitian ini berjumlah 142 responden adalah para karyawan PT. Budi Makmur Perkasa. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R$ ) menjelaskan bahwa variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja secara simultan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar adalah  $R$  0,931 ,  $R$  Square 0,866 dan nilai  $Adjusted R$  Square sebesar 0,862. Nilai  $R$  sebesar 0,931 membuktikan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat, sedangkan nilai  $R$  Square sebesar 0,866 dan nilai  $Adjusted R$  Square sebesar 0,862. dengan tingkat Signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Dan dari Hasil Uji F (Simultan) yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa sseluruh Variabel Bebas yang terdiri dari Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), *Motivasi Kerja* ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara bersamaan (Simultan) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui  $t_{tn}$  3,351 lebih besar dari  $> 1,637$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial ( Uji Statistik T) dapat diketahui  $t_{tn}$  8,110 lebih besar dari  $> 1,637$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kerjasama Tim ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial ( Uji Statistik T) dapat diketahui  $t_{tn}$  5,480 lebih besar dari  $> 1,637$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

**THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, TEAM COLLABORATION,  
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.  
BUDI MAKMUR PERKASA**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of Communication, Team Collaboration, and Work Motivation on employee performance at PT. Budi Makmur Perkasa. The sample in this study amounted to 142 respondents who were employees of PT. Budi Makmur Perkasa. Data collection was carried out through distributing questionnaires, and data management in this study used SPSS 25.*

*The results of the coefficient of determination (R) test explain that the variables work ethic, work motivation and work environment simultaneously in explaining employee performance variables are R 0.931, R Square 0.866 and the Adjusted R Square value is 0.862. The R value of 0.931 proves that the relationship between the independent variable and the dependent variable is very strong, while the R Square value of 0.866 and the Adjusted R Square value of 0.862. with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . And from the results of the F Test (Simultaneous) that has been carried out it can be concluded that all Independent Variables consisting of Communication (X1), Teamwork (X2), Work Motivation (X3) have a simultaneous (Simultaneous) influence on employee performance (Y) .*

*Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen that  $T_{(count)} 3.351$  is greater than  $> 1.637$  so it can be concluded that there is an influence of Communication (X1) on Employee Performance (Y). Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen that  $T_{(count)} 8,110$  is greater than  $> 1.637$  so it can be concluded that there is an influence of Team Collaboration (X2) on Employee Performance (Y). Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen that  $T_{(count)} 5,480$  is greater than  $> 1.637$  so it can be concluded that there is an influence of the Work Motivation (X3) on Employee Performance (Y).*

**Keywords: Communication, Team Collaboration, Work Motivation,  
Employee performance.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin memberi ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan. S.E., M.Akt Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sonny Santosa S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar, bijaksana, serta sistematis membimbing penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, pikiran, bimbingan serta motivasi yang telah Bapak berikan untuk penulis.
5. Bapak Peng Wi, SE., M.Akt, Bapak Sutandi S.E., M.Akt, dan Bapak Eso Hermawan S.E., M.M selaku dosen yang telah memberikan saran dalam penyelesaian skripsi dan pengolahan data.

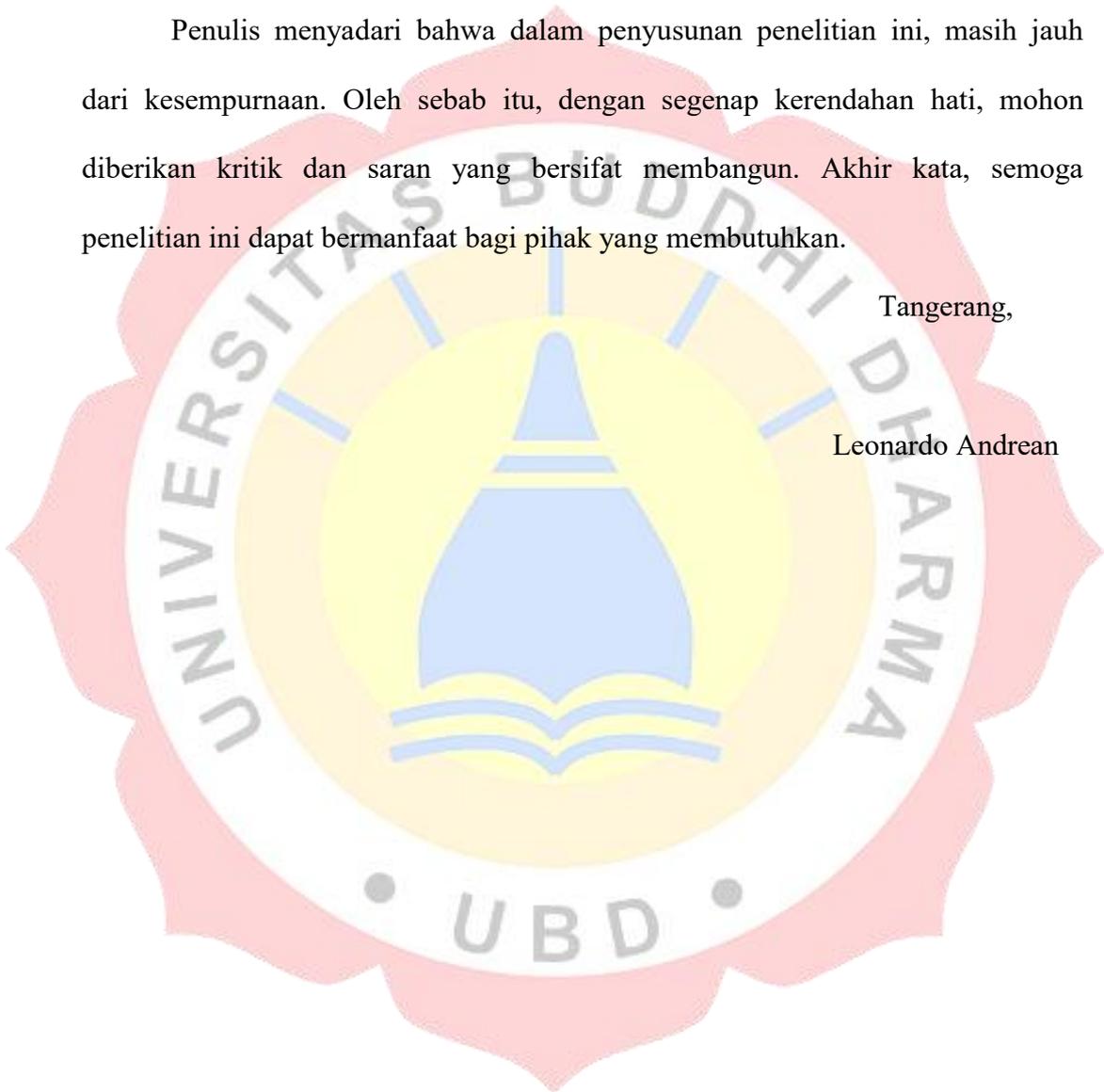
6. Segenap Dosen dan Staff pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu serta membimbing selama menuntut ilmu di Universitas Buddhi Dharma.
7. Papa, Mama, Cici dan koko terkasih yang sudah memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
8. Untuk cici angkat saya ci novi Terima kasih telah mendukung dan memotivasi untuk pengerjaan skripsi saya.
9. Untuk Ibu Lioni Indrajana Sastrawidjaja selaku pimpinan saya yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk pengerjaan skripsi saya.
10. Untuk teman kantor saya yaitu pak Andry Sandjaja, pak romy Stevanus, ibu Meylina, Ibu Anggi Liani, Ibu Ikah Purwasih, Yesinia Nathalia, yang sudah memberikan saya semangat dan motivasi untuk pengerjaan skripsi saya.
11. Untuk teman gereja saya, Kevin Rianto, Pamujiku Putra Deo, Gloria Tiningrum, Virginia Mattew, Tressa, Alexander Januar, Jonathan Ritchie, Edric, Thalita Putri, Nada Febiola, Rendi Ferdiansyah, Yessica Natalia, yang sudah memberikan saya semangat dan motivasi untuk pengerjaan skripsi saya.
12. Untuk teman seperbimbingan, yaitu, Josua Nuari, Jesselyn Agustina, Lydia Agnestasya, Manuella Beatrice dan juga Febyana yang selalu memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini bersama.

13. Untuk teman terkasih, yaitu Adelia Debora Agustina, Rehuella Theo Zippora, Winne Irawan, Agustiyo, Vincent dan sahabat yang lain yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, mohon diberikan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Tangerang,

Leonardo Andean



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>COVER LUAR</b>	
<b>COVER DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b><i>ABSTRACT</i>.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistem Penulisan Skripsi.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	11

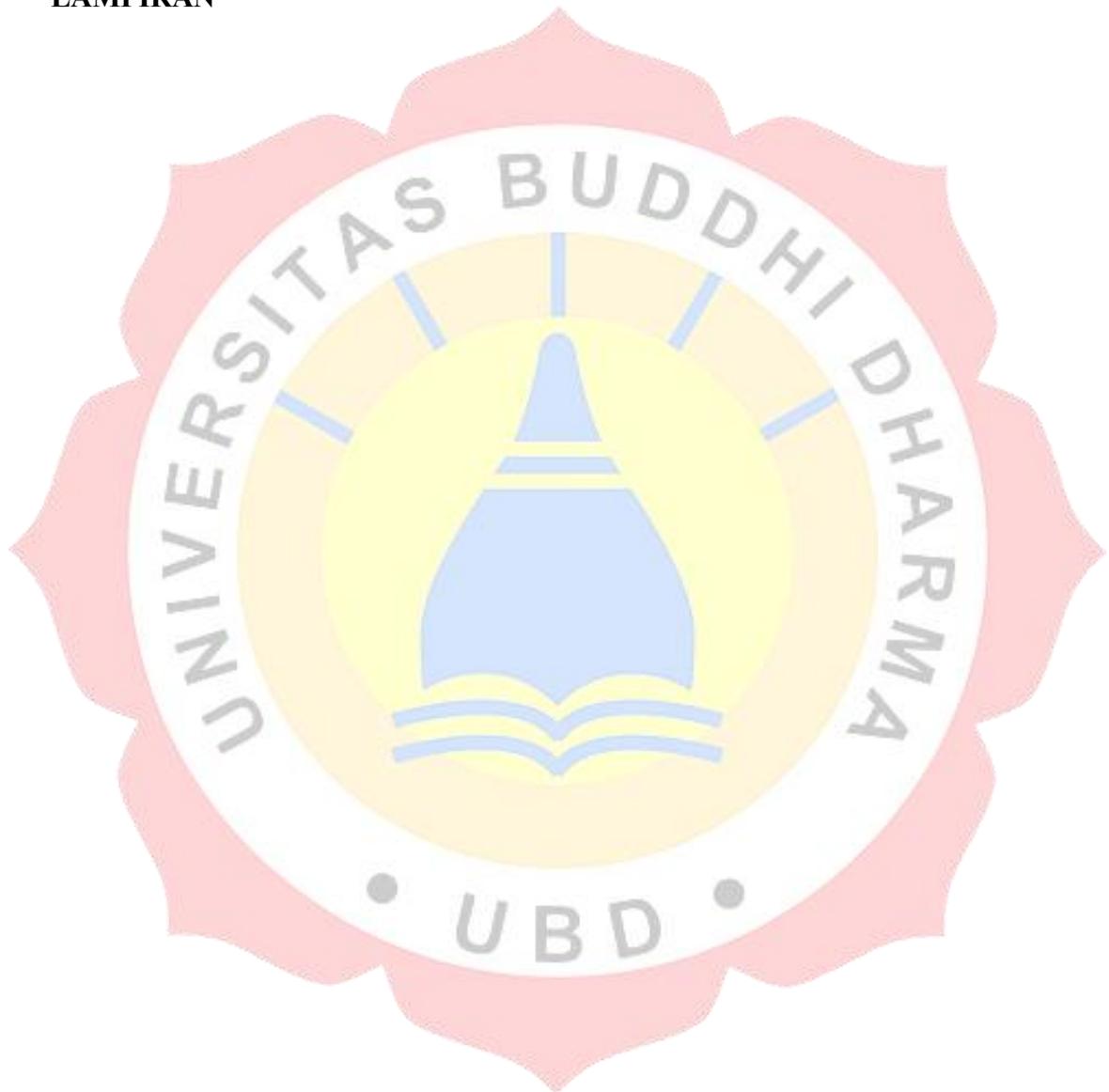
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Komunikasi (X1).....	21
3. Kerjasama Tim (X2).....	32
4. Motivasi (X3).....	40
5. Kinerja Karyawan (Y).....	53
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	58
C. Kerangka Pemikiran.....	67
D. Perumusan Hipotesis.....	67
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>69</b>
A. Jenis Penelitian.....	69
B. Objek Penelitian.....	70
C. Jenis dan Sumber Data.....	76
D. Populasi dan Sampel.....	77
E. Teknik Pengumpulan Data.....	80
F. Operasional Variabel Penelitian.....	82
G. Teknik Analisis Data.....	91
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>107</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	107
B. Analisis Hasil Penelitian.....	108
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	153
D. Uji Hipotesis.....	170
<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN.....</b>	<b>175</b>
A. Kesimpulan.....	175
B. Saran.....	178

**DAFTAR PUSTAKA**

**RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN RISET**

**LAMPIRAN**

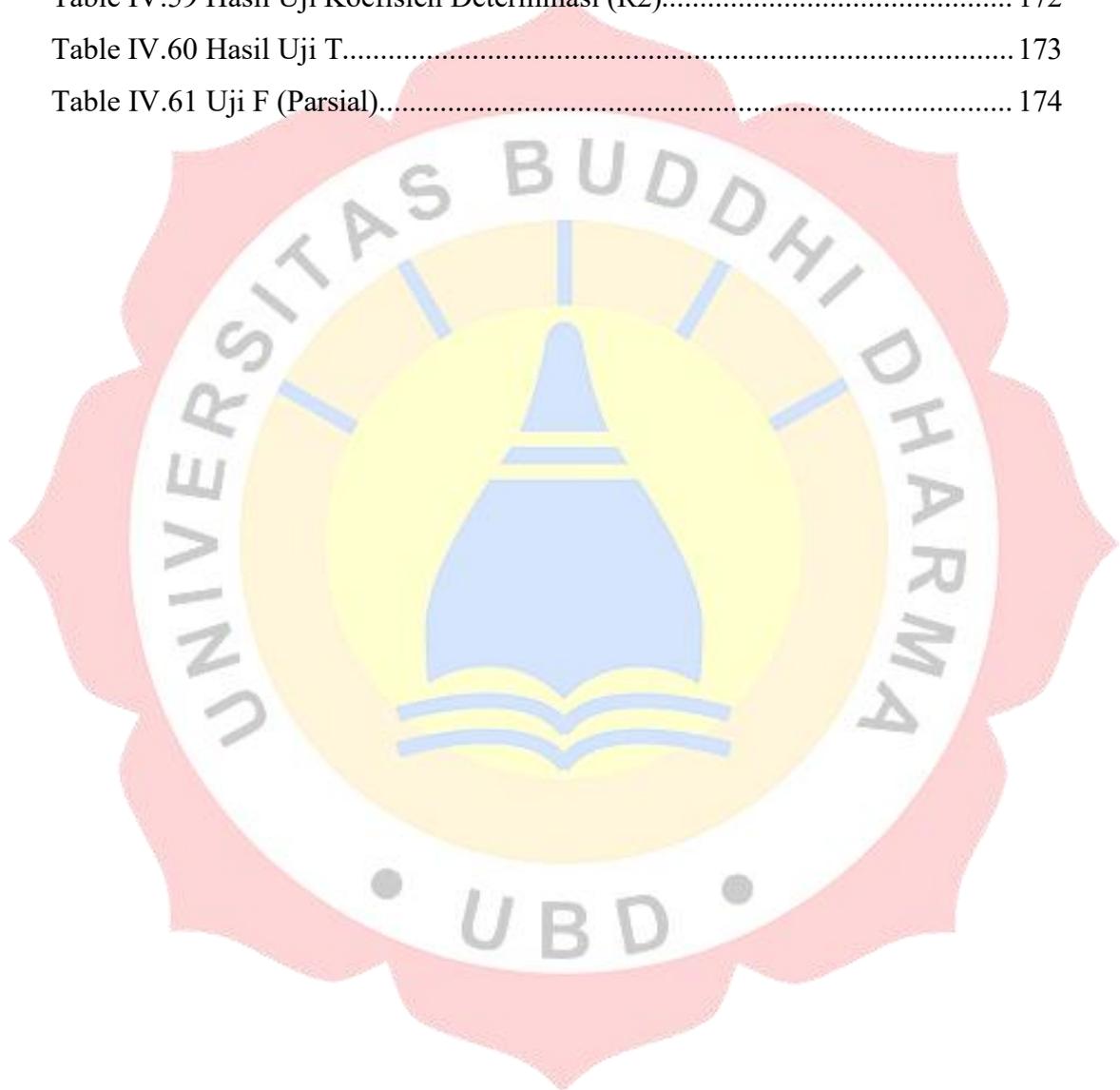


## DAFTAR TABEL

Table I.1 Key Performance Index.....	5
Table II.2 Perbedaan Antara Kelompok Kerja dengan Kerjasama Tim.....	35
Table II.3 Teori Dua Faktor Herzberg.....	46
Table II.4 Hasil Penelitian Terdahulu.....	59
Table III.1 Skala Likert.....	81
Table III.2 Operasional Variabel.....	84
Table III.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	102
Table IV.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender).....	108
Table IV.2 Data Responden Berdasarkan Range Usia.....	109
Table IV.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	110
Table IV.4 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 1.....	111
Table IV.5 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 2.....	112
Table IV.6 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 3.....	113
Table IV.7 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 4.....	114
Table IV.8 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 5.....	115
Table IV.9 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 6.....	116
Table IV.10 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 7.....	117
Table IV.11 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 8.....	118
Table IV.12 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 9.....	119
Table IV.13 Tanggapan Responden Variabel X1 Pernyataan 10.....	120
Table IV.14 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 1.....	122
Table IV.15 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 2.....	123
Table IV.16 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 3.....	124
Table IV.17 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 4.....	125
Table IV.18 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 5.....	126
Table IV.19 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 6.....	127
Table IV.20 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 7.....	128
Table IV.21 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 8.....	130
Table IV.22 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 9.....	131

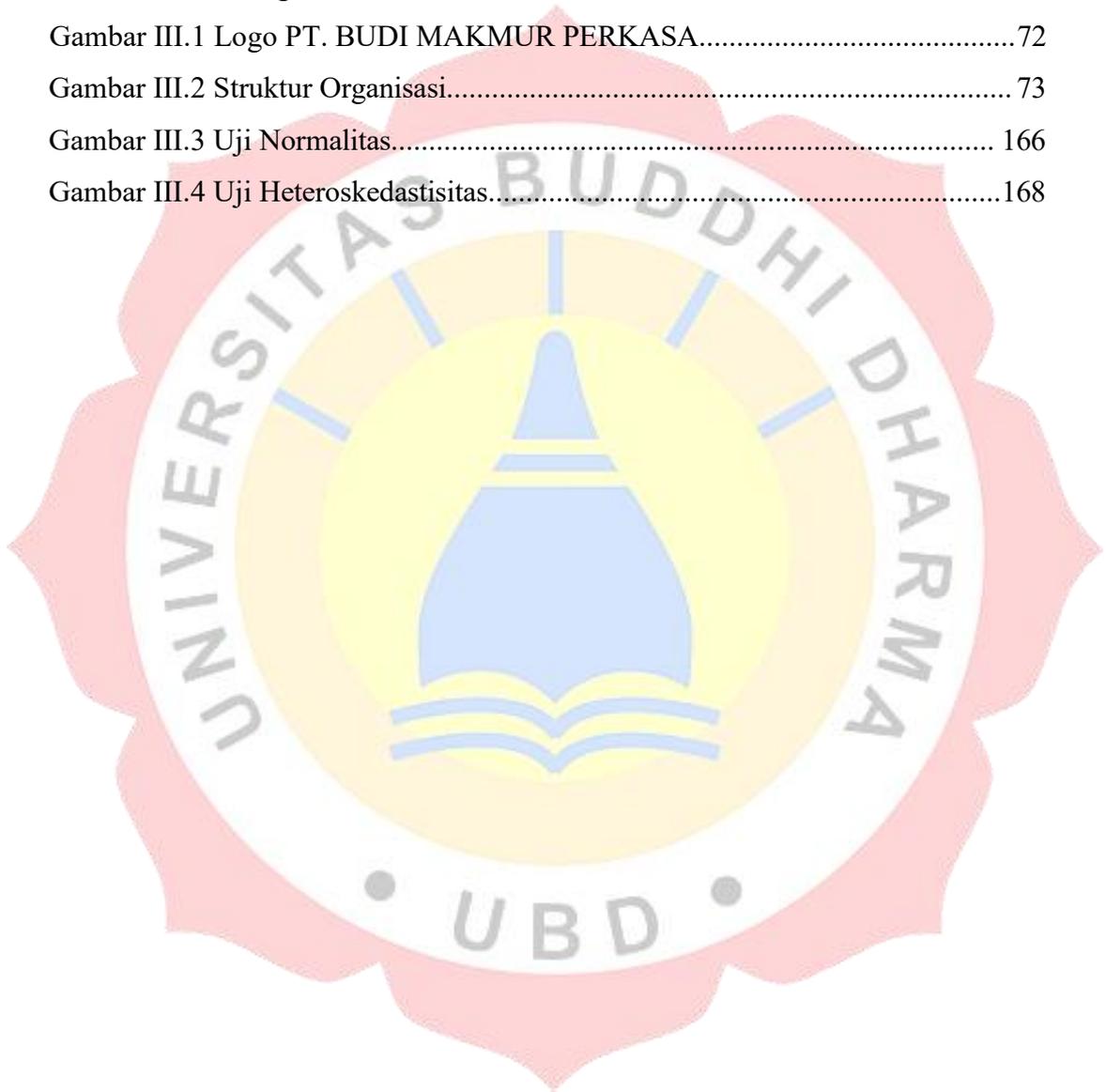
Table IV.23 Tanggapan Responden Variabel X2 Pernyataan 10.....	132
Table IV.24 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 1.....	133
Table IV.25 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 2.....	134
Table IV.26 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 3.....	135
Table IV.27 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 4.....	136
Table IV.28 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 5.....	137
Table IV.29 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 6.....	138
Table IV.30 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 7.....	139
Table IV.31 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 8.....	140
Table IV.32 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 9.....	141
Table IV.33 Tanggapan Responden Variabel X3 Pernyataan 10.....	142
Table IV.34 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 1.....	143
Table IV.35 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 2.....	144
Table IV.36 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 3.....	145
Table IV.37 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 4.....	146
Table IV.38 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 5.....	147
Table IV.39 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 6.....	148
Table IV.40 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 7.....	149
Table IV.41 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 8.....	150
Table IV.42 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 9.....	151
Table IV.43 Tanggapan Responden Variabel Y3 Pernyataan 10.....	152
Table IV.44 Hasil Uji Validitas Pengaruh Komunikasi.....	153
Table IV.45 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengaruh Komunikasi.....	154
Table IV.46 Item-Total Statistics Pengaruh Komunikasi.....	155
Table IV.47 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kerjasama Tim (X2).....	156
Table IV.48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel kerjasama tim.....	157
Table IV.49 Item-Total Statistics Kerjasama Tim.....	158
Table IV.50 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja(X3).....	159
Table IV.51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	160
Table IV.52 Item-Total Statistics Motivasi Kerja.....	160
Table IV.53 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan.....	162

Table IV.54 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	163
Table IV.55 Item-Total Statistics Kinerja Karyawan.....	164
Table IV.56 Uji Multikolinearitas.....	167
Table IV.57 Uji Autokorelasi.....	169
Table IV.58 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	170
Table IV.59 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	172
Table IV.60 Hasil Uji T.....	173
Table IV.61 Uji F (Parsial).....	174



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Komunikasi Menurut Kotler.....	26
Gambar II.2 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.....	44
Gambar II.3 Kerangka Pemikiran.....	67
Gambar III.1 Logo PT. BUDI MAKMUR PERKASA.....	72
Gambar III.2 Struktur Organisasi.....	73
Gambar III.3 Uji Normalitas.....	166
Gambar III.4 Uji Heteroskedastisitas.....	168



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuesioner Penelitian)

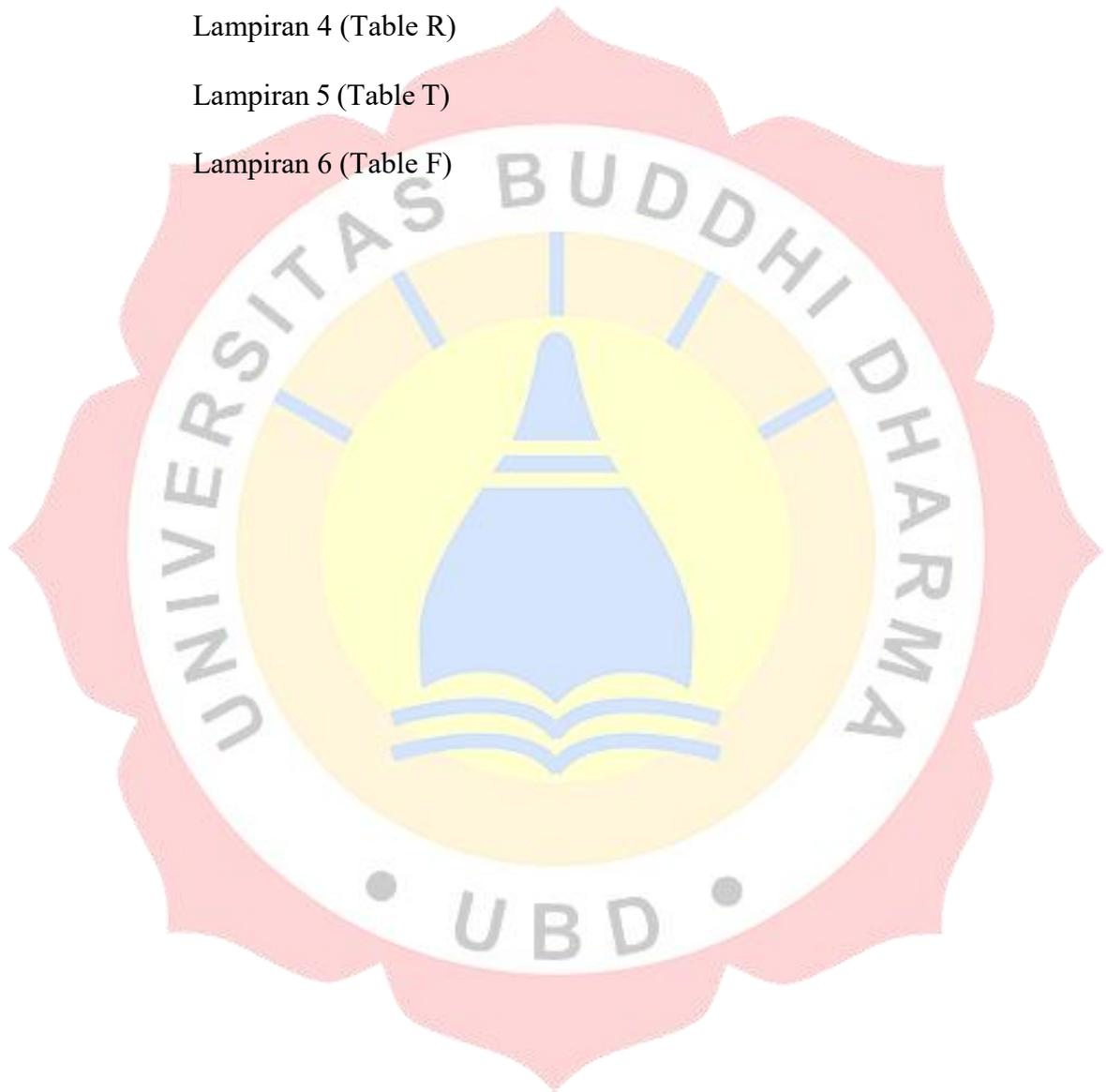
Lampiran 2 (Isi Kuesioner Penelitian)

Lampiran 3 (Hasil Pengolahan Data Penelitian)

Lampiran 4 (Table R)

Lampiran 5 (Table T)

Lampiran 6 (Table F)



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus terus mengembangkan dan meningkatkan keunggulan yang dimiliki agar mampu bersaing dan bertahan dengan perusahaan ataupun organisasi yang semakin banyak bermunculan dan berakibat pada timbulnya persaingan dalam dunia bisnis. Membangun sebuah keunggulan perusahaan ataupun organisasi dapat dilakukan untuk bertahan dan memperkuat perusahaan dalam menghadapi persaingan antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Pada proses mengembangkan keunggulan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Sebagian besar perusahaan memandang sumber daya manusia sebagai salah satu aset berharga yang bisa dikembangkan dan ditingkatkan potensinya sehingga dapat menciptakan keunggulan perusahaan .

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas membuktikan bahwa perusahaan atau organisasi tersebut sukses dalam memelihara dan menjaga aset terpenting yang dimiliki perusahaan. Dengan begitu, perusahaan harus memperhatikan dan memfokuskan pada pengolahan sumber daya manusia dengan baik, agar terjadinya perkembangan pesat yang akan berdampak baik pada keberlangsungan

kegiatan operasional di perusahaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi dengan lancar, serta mewujudkan cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan. Kunci untuk mencapai semua ini adalah dengan memberikan perhatian penuh kepada sumber daya manusia.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah dibentuk sejak awal, perusahaan akan mengerahkan segala cara agar hal tersebut bisa tercapai. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun komunikasi yang sehat antara karyawan yang ada di perusahaan. Dengan komunikasi, arus perpindahan informasi dalam perusahaan akan mengalir dengan baik. Hal tersebut bisa meminimalisir terjadinya kesalahpahaman, konflik serta semua pekerjaan bisa tersampaikan dengan jelas sehingga kegiatan di perusahaan bisa lebih cepat terselesaikan dan hasil atau kinerja yang dikerjakan karyawan bisa meningkat.

Terjadinya komunikasi yang baik sangat berpengaruh pada keselarasan dalam menjalankan pekerjaan. Semua bisa berjalan bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Bergandengan tangan untuk mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan. Di dalam perusahaan sangat dibutuhkan kerjasama tim yang kuat, sehingga bisa menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada dalam perusahaan dalam waktu yang singkat dengan hasil maksimal karena dikerjakan bersama-sama serta saling melengkapi satu sama lain sehingga

terbentuknya sebuah kinerja yang optimal.

Selain komunikasi, kerjasama tim merupakan hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut permasalahan kinerja karyawan. Kerjasama tim dibentuk perusahaan dari beberapa individu yang memiliki keahlian berbeda dikumpulkan menjadi satu kelompok untuk menyelesaikan tugas secara bersama dan dikoordinasi oleh ketua tim atau seorang manajer yang bertanggung jawab atas setiap hasil dari kerja tim tersebut. Timbulnya rasa ketergantungan satu sama lain antar anggota tim untuk berkerjasama mencapai tujuan perusahaan. Dari adanya kerjasama tim menghasilkan sebuah sinergi yang kuat sehingga menimbulkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dengan begitu, perusahaan harus memperkuat kerjasama tim yang ada agar timbulnya kinerja karyawan yang bisa membuat perusahaan menjadi berkembang dan maju.

Dalam untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kerjasama tim yang solid. Hal ini dapat dicapai dengan membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan departemen. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Motivasi ini dapat diberikan dalam bentuk penghargaan, bonus, atau pelatihan.

Pemenuhan kebutuhan karyawan bisa melalui motivasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk yang beragam. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan agar memberikan semangat dalam bekerja, disiplin terhadap tanggung jawab, mau mengembangkan diri, mau belajar serta mau bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Motivasi yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemenuhan lingkungan kerja yang memadai, kompensasi yang adil dan

layak bagi karyawan, dan apresiasi atas kerja keras, tenaga, waktu yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan yang telah berjasa bagi perusahaan membuat karyawan merasa di pandang dan di hargai sehingga secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan akan timbul dan sangat berpengaruh baik pada kinerja karyawan.

Memotivasi karyawan merupakan keharusan bagi perusahaan karena motivasi bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu, pihak manajemen dalam perusahaan perlu membuat strategi yang matang dalam pemberian motivasi kepada setiap karyawan. Akibat dari kurangnya pemberian motivasi pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan pastinya berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan perusahaan bisa terhambat yang membuat tujuan perusahaan tidak tercapai.

PT. Budi Makmur Perkasa Merupakan Salah satu anak dari Perusahaan PT Sungai Budi Grup. PT. Budi Makmur Perkasa Memproduksi Tepung Beras Dan Tepung Ketan Rose Brand, PT. Budi Makmur Perkasa Memiliki Karyawan Lebih dari 2000 Orang.

Pabrik PT. Budi Makmur Perkasa Terletak di Pamanukan Subang Kantor Pusat PT. Budi Makmur Perkasa Terletak di Jakarta. Tepung Beras dan Tepung Ketan Rose Brand merupakan Produk andalan Perusahaan. Perusahaan ingin produk yang ditawarkan meningkat dari waktu ke waktu. Dalam menjalankan kegiatannya perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang handal karena manajemen sangat memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan PT. Budi Makmur Perkasa memiliki beberapa kantor pemasaran dalam menjual

tepung beras dan tepung ketan Rose Brand yang tersebar di Indonesia. salah satunya terletak di Jakarta yang disebut UP (Unit Pemasaran) Jakarta. pengiriman produk jadi bisa tepat waktu. Hadirnya sebuah kerjasama tim bisa membantu PT. Budi Makmur Perkasa berinovasi dan berkembang serta memperkuat komitmen untuk memenuhi kepuasan pelanggan dengan memberikan produk yang berkualitas tinggi dan dapat menimbulkan efektivitas serta efisiensi dalam kegiatan produksi.

**Table I.1 Key Performance Index**

KPI (Key Performance Index) Bidang : Human Resources Development					
N O	KEY PERFORMANCE INDIKATOR (KPI)	BOBOT (KPI)	TARG ET	REALIS ASI AKHIR TAHUN	KET
1	Persentase tugas yang diselesaikan tepat waktu	25%	85	90	Tercapai
2	Pencapaian tujuan tim	25%	80	85	Tercapai
3	Tingkat produktivitas	25%	100	85	Tidak Tercapai
4	Berikan pelatihan kepada karyawan	25%	80	75	Tidak Tercapai

*Sumber : HRD PT. Budi Makmur Perkasa*

Dalam membangun kinerja perusahaan yang baik, selain komunikasi dan kerjasama tim PT. Budi Makmur Perkasa harus memberikan motivasi memperhatikan setiap karyawan. Sehingga kurangnya pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan yang dapat dikatakan belum maksimal, hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa dapat dikatakan cukup

baik. Hal tersebut masih bisa ditingkatkan lebih lagi mengenai kinerja tetapi dikarenakan kurang terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Serta kerjasama tim yang belum optimal sehingga terjadi keterlambatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan maksimal.

Mengenai pembahasan diatas, komunikasi merupakan hal yang penting dalam setiap perusahaan dalam setiap perusahaan atau organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap meningkat dan menurunnya kinerja perusahaan. Begitu juga dengan kerjasama dalam tim adalah faktor yang dapat membuat pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan dengan kordinasi yang baik anantara tim dan bagian. Serta motivasi kerja yang diperoleh karyawan dari perusahaan atau pimpinan akan memberikan dorongan kepada karyawan dan kinerja karyawan bisa maksimal. Pemberia

perusahaan itu sukses atau tidak dalam mewujudkan atau mencapai tujuan, berkembang dan majunya perusahaan serta dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Dari latar belakang yang ada di atas, penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Budi Makmur Perkasa dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI MAKMUR PERKASA”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah mengenai pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa. Adapun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang kurang baik akibat penggunaan telepon kantor yang masih belum digunakan secara efisien sehingga menyebabkan proses perpindahan informasi dan pelaksanaan tugas menjadi lama.
2. Kerjasama tim belum terjalin dengan baik disebabkan kurang terkoordinasi dengan baik antar bagian dalam perusahaan yang mengakibatkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya pemberian motivasi kerja dari atasan PT. Budi Makmur Perkasa sehingga karyawan kurang termotivasi bekerja.
4. Kinerja karyawan PT. Budi Makmur Perkasa yang belum optimal dikarenakan masih ada keterlambatan dalam pengerjaan tugas antar bagian sehingga terkadang pekerjaan menjadi terhambat.
5. Kurangnya work-life balance pada karyawan PT. Budi Makmur Perkasa dikarenakan banyaknya lembur pada pekerjaan untuk mencapai target.
6. Karena banyaknya tekanan dari atasan serta tuntutan pekerjaan sehingga karyawan PT. Budi Makmur Perkasa mengalami stress kerja
7. Lambatnya peningkatan karir yang membuat karyawan jenuh karena mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penulis merumuskan terjadi masalah di PT. Budi Makmur Perkasa dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa?
2. Apakah kerjasama tim dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa?
3. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa?
4. Apakah komunikasi, kerjasama tim, dan motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Makmur Perkasa?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Mengenai rumusan masalah yang ada di PT. Budi Makmur Perkasa, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa.

## **E. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari adanya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta dapat mengaplikasikan teori-teori mengenai pengolahan sumber daya manusia yang didapat di bangku kuliah dengan kehidupan langsung pada perusahaan, khususnya mengenai komunikasi, kerjasama tim, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

### **2. Bagi Tempat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pimpinan PT. Budi Makmur Perkasa berkaitan tentang seberapa besar pengaruh dari komunikasi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Bagi Pembaca**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian untuk program studi Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi atau acuan apabila ingin melakukan penelitian yang sama.

## **F. Sistem Penulisan Skripsi**

Dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan terdapat sub bab

didalamnya. Berikut merupakan uraian lengkap mengenai sistematika penulisan secara lengkap, sebagai berikut:

## **BAB I      PENDAHULUAN**

Dalam bab pertama ini berisikan latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## **BAB II     LANDASAN TEORI**

Dalam bab kedua ini berisikan gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

## **BAB III    METODE PENELITIAN**

Dalam bab ketiga ini berisikan jenis penelitian, objek penelitian, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

## **BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab keempat ini berisikan deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

## **BAB V     PENUTUP**

Dalam bab ke lima ini berisikan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan dan saran yang akan berguna bagi perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Definisi Manajemen**

Sebelum masuk ke pembahasan mengenai komunikasi, kerjasama tim, motivasi kerja, dan kinerja, terlebih dahulu penulis akan memberikan pemaparan tentang pengertian manajemen yang sangat berguna dalam menjalankan kegiatan usaha demi berkembangnya dan tercapainya cita-cita perusahaan. Manajemen merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris dengan penulisan Management. Dari kata tersebut memiliki kata dasar yaitu to manage dengan arti mengelola.

Menurut Mary Parker Follet dalam (Yulianti dan Santosa, 2022) menyatakan bahwa manajemen sebagai seni (art) untuk melakukan pekerjaan melalui orang lain.”

Menurut George R. Terry dalam (Tholok et al., 2023) menyatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.

Menurut Hasibuan dalam (Parameswari et al., 2020):

“Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Dengan mengetahui beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang Manajemen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni yang dapat dikolaborasikan dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang sudah dibentuk sejak awal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada serta dikelola oleh orang-orang secara bersamaan.

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Banyak perusahaan yang sadar bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan. Karena adanya pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan bisa maju dan berkembang serta bisa mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus bijak dan memfokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan.

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, berikut ini merupakan pendapat para ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia:

Menurut (Widiyanto, 2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan

perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu Sumber Daya Manusia.”

Menurut (Parameswari et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.”

Menurut (Widiyanto, Gregorius et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Dari pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah perencanaan pengelolaan para tenaga kerja sebagai aset penting dalam organisasi yang diberikan perhatian secara maksimal agar membantu dalam tercapainya .

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyadari betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Mengharuskan orang-orang yang menjadi bagian dalam manajemen lebih peka dalam menjalankan dan menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar. Adapun fungsi pokok manajemen sumber daya manusia yang dijabarkan oleh Hasibuan dalam buku (Sopiah & Sangadji, 2018 7-8), sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan penyusunan rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia organisasi menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* merupakan pembentukan desain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuannya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.

### 3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating, and deployment*.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan, dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakan.

Serta adanya 5 fungsi operasional yang dilakukan perusahaan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia, secara singkat sebagai berikut:

1. Fungsi pengadaan. Proses dari menarik beberapa kandidat yang melamar, kemudian di saring dengan melakukan seleksi, menentukan posisi dari orang yang sudah terpilih, berikan pengarahan, dan menetapkan karyawan pada perusahaan yang

pastinya sudah dipertimbangkan sesuai kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*).

2. Fungsi pengembangan. Proses menaikkan keterampilan teknis, pemahaman akan teori, mengetahui konsep yang benar, serta moral karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan dan latihan yang disediakan dan diberikan perusahaan kepada segenap karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang menunjang pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.
3. Fungsi kompensasi. Memberikan balas jasa berupa kompensasi langsung dan tidak langsung yang dapat berupa uang atau barang sebagai bentuk imbalan jasa atau *output* yang dihasilkan karyawan kepada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi terdapat prinsip yang harus dijalankan perusahaan yaitu adil dan layak sesuai dengan kinerja atau prestasi, dan besarnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya.
4. Fungsi pengintegrasian. Sebuah program dari perusahaan dengan tujuan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dengan demikian terbentuk kerjasama yang selaras dan saling memberikan keuntungan pada dua belah pihak. Dalam manajemen sumber daya manusia yang penerapan pengintegrasian ada beberapa hal yang penting penting dan sulit, karena menyatukan dua aspirasi atau kepentingan yang terkadang tidak sama antara karyawan dan perusahaan.

5. Fungsi pemeliharaan. Program yang diciptakan untuk pemeliharaan serta peningkatan kondisi fisik mental dan loyalitas karyawan dengan harapan terbentuk hubungan jangka panjang antara karyawan dengan perusahaan. Kegiatan pemeliharaan dapat dilakukan dengan membentuk program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) agar dalam bekerja bukan hanya mementingkan *output* semata akan tetapi keselamatan dan kesehatan karyawan juga diperhatikan.
6. Fungsi pemutusan hubungan kerja. Pemberhentian seorang karyawan dari suatu organisasi. Ada banyak faktor hal ini dapat terjadi seperti keinginan karyawan itu sendiri, keputusan dari organisasi, kontrak kerja yang sudah berakhir, tibanya masa pensiun, dan lain sebagainya.

Menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidaklah mudah, perlu adanya kontribusi dari setiap bagian yang ada dalam organisasi agar fungsi manajemen dapat terlaksana dengan baik yang nantinya memberikan dampak baik bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **c . Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki campur tangan yang produktif dari segenap orang atau tenaga kerja yang terlibat langsung dalam organisasi atau perusahaan dengan penuh tanggung jawab baik secara strategis, etis maupun sosial. Dalam buku (Hamali, 2018, 16-18) yang dinyatakan oleh Samsudin, menyebutkan bahwa ada 4 tujuan

penting yang menjadi bagian dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

### **1. Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah supaya organisasi maupun perusahaan mau bertanggung jawab secara sosial dan memiliki rasa etis terhadap kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat. Dengan harapan organisasi ataupun perusahaan mampu memberantas masalah sosial yang terjadi. Menciptakan sebuah program yaitu CSR (*Corporate Social Responsibility*) seperti halnya mengadakan perbaikan dari segi lingkungan sekitar perusahaan, melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan serta menjadi sponsor bagi kegiatan sosial yang ada. Perusahaan merupakan penggerak perekonomian yang membutuhkan orang lain untuk menjalankan kegiatan usaha, dengan begitu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berasal dari masyarakat agar perusahaan bisa berjalan secara efektif. Dalam tujuan sosial ini, perusahaan harus mematuhi keinginan masyarakat untuk mematuhi nilai dan norma sosial yang berlaku. Masyarakat mengharapkan adanya penyerapan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekitar dan setiap karyawan menginginkan perlakuan yang layak dan adil dari perusahaan agar terwujudnya tujuan sosial.

### **2. Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional yaitu tujuan yang dibentuk menjadi sarana yang formal yang ditujukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dibentuknya sebuah divisi sumber daya manusia demi membantu para jajaran *top management* dalam mewujudkan tujuan organisasi. Ada berbagai cara yang dapat dilakukan divisi manajemen sumber daya manusia dalam membangun efektifitas organisasional, antara lain sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki motivasi tinggi.
- b. Mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- c. Melakukan pengembangan pada kualitas kerja dengan strategi yang baik sehingga terciptanya akuntabilitas pada setiap karyawan.
- d. Memastikan bahwa pemberian kesempatan kerja yang merata pada segenap karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang sehat, dan aman agar menunjang pekerjaan karyawan serta perlindungan berupa hak-hak karyawan harus diberikan.
- e. Memaparkan secara jelas kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia kepada seluruh karyawan. Sumber utama keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan ada pada efektifitas yang ditimbulkan karyawan. Dengan begitu perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan dari segi keahlian yang dimiliki karyawan agar timbul efektifitas dari tenaga kerja yang berkompeten.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional berfokus pada mempertahankan keikutsertaan tiap bagian dalam sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Bagian yang tergabung dalam sumber daya manusia harus melakukan peningkatan pada tata cara kelola pada sumber daya manusia yang ada dengan memberikan konsultasi yang terbaik. Bagian sumber daya manusia harus mampu merencanakan program yang ada kaitannya dengan rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Posisi dari bagian yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia harus menjadi penguji realitas saat para manajer lini memberikan gagasan dan arahan baru.

#### **4. Tujuan Individual**

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari masing-masing anggota dalam organisasi yang direalisasikan dalam kegiatan yang ada di organisasi. Kerap terjadi *turnover* karyawan yang disebabkan oleh tidak bertemunya titik kesamaan tujuan antara individu dengan organisasi. Adanya konflik tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan seperti ketidakhadiran karyawan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi wajib untuk memperhatikan kebutuhan karyawan yang bersangkutan dengan pekerjaan, agar tujuan individual karyawan dapat terpenuhi. Karyawan akan bekerja dengan maksimal bilamana tujuan pribadinya dalam bekerja

diberikan dengan baik maka keharmonisan akan timbul seperti pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan keinginan karyawan dengan ketetapan mengenai pekerjaan dan remunerasi yang ditawarkan perusahaan.

Mengenai pembahasan menyangkut tujuan manajemen sumber daya manusia memberikan pemahaman bahwa meningkatnya sebuah kinerja karyawan berasal dari tercapainya tujuan manajemen sumber daya manusia. Dengan begitu, perusahaan harus lebih memperkokoh tujuan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia agar tercapainya sebuah kinerja karyawan yang maksimal. Sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat terealisasi sesuai dengan harapan perusahaan.

## **2. Komunikasi (X1)**

Sebagai makhluk sosial membutuhkan komunikasi untuk berinteraksi antar sesama manusia. Dengan adanya komunikasi akan terbentuk sebuah arus perpindahan informasi dari satu orang ke orang lainnya. Perkembangan jaman yang berkembang membuat komunikasi semakin beragam mulai dari media komunikasi konvensional sampai pada media elektronik yang saat ini berkembang pesat. Begitu juga dalam dunia bisnis tidak bisa lepas dari kegiatan komunikasi, membangun komunikasi yang baik dalam dunia bisnis merupakan aspek penting yang dapat membuat tercapainya tujuan perusahaan.

### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah sebuah proses yang berkaitan dengan penerimaan dan pertukaran pesan yang terjadi antara dua orang atau lebih yang mana satu orang menjadi pemberi pesan dan yang lainnya sebagai penerima pesan. Komunikasi yang berjalan dengan baik pastinya memperhatikan tujuan komunikasi yaitu memastikan orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi memperoleh pemahaman yang sama dan sejalan sesuai dengan apa yang disampaikan. Komunikasi dapat menyatukan serta mensinkronkan seluruh aspek dalam komunikasi pada perusahaan akan terjalin sebuah interaksi yang baik dan tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Menyadari bahwa betapa pentingnya sebuah komunikasi, maka dari itu harus memahami dengan baik tentang komunikasi. Agar mendapatkan pemahaman yang lebih luas mengenai komunikasi, dibawah ini merupakan beberapa kutipan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai komunikasi, sebagai berikut:

Menurut ( Widiyanto, 2020) menyatakan bahwa:

“Komunikasi merupakan bagian dari kehidupan yang mana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan penyampaian pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain.”

Menurut ( Andy, 2022)menyatakan bahwa:

“Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.”

Menurut ( Andy, 2022) menyatakan bahwa:

*“Communication is the act of inducing others to interpret an idea in the manner intended by speaker or writer.”*

(Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain mengintegrasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis).

Berdasarkan pemaparan menurut para ahli diatas tentang komunikasi, dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang didalamnya terbentuk sebuah interaksi yang terjadi antara individu ataupun kelompok dengan tujuan penyampaian pesan dari pemberi kepada penerima pesan.

#### **b. 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 yang terdapat dalam buku (Suyanti & Zanny, 2019, 6) sebagai berikut:

5. 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 secepatnya tersampaikan.

6. 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, karyawan mengetahuinya.
7. 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 pekerja akan lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan inisiatifnya sendiri dibandingkan dengan pekerjaan yang terpaksa. Mempersuasi para pekerja merupakan alternatif yang dapat dilakukan untuk memberikan perintah kepada karyawan tetapi karyawan tidak merasa terbebani.
8. Fungsi Intergratif. Banyak perusahaan yang memaksimalkan dalam penyediaan saluran yang memadai dalam hal pelaksanaan tugas, pekerjaan,

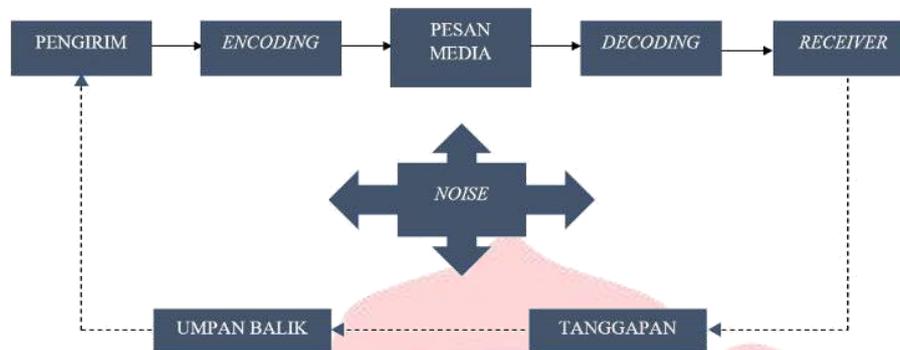
dan tanggung jawab karyawan agar dikerjakan dengan baik dan benar. Ada dua contoh saluran komunikasi yang membuat terlaksananya fungsi integratif, yaitu:

- 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.

### **c. Proses Komunikasi**

Terjadinya sebuah komunikasi berasal dari proses yang berjalan mulai dari pengirim pesan hingga pesan tersebut mendapatkan *feedback* atau umpan balik dari si penerima pesan tersebut. Di bawah ini terdapat Model Komunikasi yang memiliki beberapa bagian yang memiliki peranannya masing-masing menurut Kotler dalam (Hamali, 2018, 227) digambarkan sebagai berikut:

**Gambar II.1 Model Komunikasi Menurut**



<https://tirto.id/teori-komunikasi-pemasaran-dan-contohnya-gPjh>

### 1. Pengirim (*Sender*)

Pengirim atau komunikator merupakan orang yang memiliki tujuan untuk menyampaikan pesan yang sebelumnya sudah dipersiapkan dengan matang. Seorang komunikator bisa individu yang sedang berbicara, menulis, dan lainnya. Serta seorang komunikator harus mempunyai kredibilitas yang tinggi dalam berkomunikasi, terdapat keterampilan dalam diri komunikator dalam berkomunikasi, serta mempunyai pengetahuan yang luas dan memiliki daya tarik dengan kata lain memiliki kebiasaan dalam melakukan perubahan pada sikap ataupun pikiran pada saat komunikasi berlangsung.

Penerima pesan dalam komunikasi adalah pihak yang diharapkan paham akan pesan telah diberikan oleh pengirim. Pengirim pesan dalam perusahaan terdiri dari beberapa pihak seperti manajer mengirim catatan kecil kepada karyawan. Apabila pengirim pesan ingin menciptakan komunikasi efektif, maka penerima ialah salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan karena pemahaman penerima akan pesan dapat berbeda-beda dan kita sebagai

pengirim pesan harus tepat dalam menyampaikan pesan kepada penerima pesan tersebut mulai dari bahasa dan pemilihan kata yang mudah dipahami.

## 9. Encoding

*Encoding* adalah rangkaian tindakan dalam penerjemahan pesan menjadi simbol-simbol yang beragam dan disampaikan kepada penerima informasi. Melakukan *encoding* pada komunikasi sehari-hari akan terjadi secara otomatis dalam komunikasi lisan. *Encoding* mengartikan informasi ke simbol-simbol yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak yaitu pengirim dengan penerima. Apabila ada terdapat pemahaman yang berbeda antara pengirim dan penerima terhadap simbol yang disampaikan, maka akan terjadi komunikasi yang tidak efektif.

## 2. Pesan (*Message*)

Pesan adalah hasil nyata dari proses *encoding*. Kata ialah pesan pada komunikasi lisan, sedangkan tulisan yaitu pesan dalam komunikasi tertulis. Pesan juga kerap disampaikan dalam bentuk gerakan tubuh, ekspresi wajah, atau gaya berbicara. Pesan merupakan penggabungan dari apa yang diutarakan oleh komunikator. Pesan dapat berupa informasi, persepsi, pikiran, bahkan perasaan. Pikiran bisa berupa gagasan, pendapat, opini, dan perasaan bisa berupa kepercayaan, perhatian, reaksi, emosi, keragu-raguan ataupun sifat-sifat emosional lainnya. Pesan memiliki jenis yang berbeda bisa verbal maupun non-verbal. Pesan verbal berkaitan dengan bahasa lisan dan bahasa tulisan.

Sedangkan jenis non-verbal bisa dikategorikan menjadi tiga jenis. Pertama, area pribadi yang merupakan ruang atau jarak yang bisa diartikan sebagai status atau pangkat seseorang. Kedua, bahasa tubuh yang berkaitan dengan gerakan badan seperti pada anggota tubuh yaitu tangan, kaki, isyarat kepala, mimik wajah, dan kedipan mata. Ketiga, tata krama, berkenaan pada sikap, penampilan, dan sopan santun yang ditunjukkan atau ditampilkan oleh seseorang ketika melakukan komunikasi dengan orang lain.

#### 1. Media Komunikasi

Media komunikasi ialah cara penyampaian pesan dari pihak satu kepada pihak yang lainnya. Apabila melakukan komunikasi secara lisan maka udara atau alat penyampaian pesan yang menjadi media komunikasi, dan bilamana melakukan komunikasi secara tertulis, kertas, dan pensil yang merupakan media komunikasi kata. Akan tetapi dengan perkembangan jaman seperti sekarang ini, media komunikasi ada berupa media komunikasi elektronik yang dapat mengirim pesan kapanpun dan di mana pun.

#### 2. Decoding

*Decoding* adalah teknik yang dilakukan penerima dalam menafsirkan pesan yang diperoleh. Terjadi proses memahami dan selanjutnya penerima dapat mengartikan pesan tersebut. Pada berlangsungnya *decoding* dipengaruhi oleh beberapa hal seperti latar belakang penerima, harapan penerima, dan keselarasan arti antara pengirim dan penerima

ketika menjalin komunikasi dan menerjemahkan simbol-simbol yang diterima. Sehingga apabila proses *decoding* semakin mendekati apa yang dimaksud pengirim dan terjadi kesamaan persepsi satu dengan lainnya, dengan demikian dapat dikatakan komunikasi yang berlangsung antara dua belah pihak terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

### 3. Penerima (*Receiver*)

Penerima yaitu seseorang yang merupakan pihak penerima pesan. Dengan harapan penerima pesan paham akan pesan yang disampaikan oleh pengirim. Penerima pesan bisa terdiri dari beberapa orang yang memperoleh pesan dari pemberi pesan.

### 4. Umpan Balik (*Feedback*)

Umpan balik merupakan sebuah reaksi atau timbal balik dari pihak penerima pesan atas komunikasi yang disampaikan oleh pengirim pesan. Umpan balik dapat dikatakan sebagai kebalikan dari proses komunikasi dan bisa dipandang sebagai proses komunikasi baru dengan artian penerima berubah menjadi pengirim dan pengirim berubah menjadi penerima. Komunikasi dapat dikatakan kurang lengkap apabila belum terjadi proses umpan balik dengan begitu umpan balik disebut juga sebagai pelengkap dalam proses komunikasi.

## 2. Hambatan Dalam Komunikasi

Dalam pelaksanaan komunikasi sering terjadi hambatan yang mengakibatkan tidak tersampainya pesan kepada penerima yang menimbulkan miskomunikasi dan dapat menyebabkan kesalahan dalam kegiatan di perusahaan. Pada buku (Hamali, 2018, 232) menyebutkan beberapa hambatan dalam komunikasi yaitu sebagai berikut:

2. Hambatan Semantik, yaitu hambatan timbul berasal dari penggunaan bahasa, pemilihan kata, dan kalimat-kalimat yang dipakai menimbulkan penafsiran yang banyak. Sehingga dapat salah tafsir dalam komunikasi.
3. Hambatan teknis, yaitu hambatan yang diakibatkan peralatan yang digunakan dalam kegiatan komunikasi kurang memadai sehingga masalah muncul dan komunikasi menjadi terhambat.
4. Hambatan biologis, yaitu hambatan yang berasal dari kekurangan yang dimiliki oleh komunikator ataupun komunikan, kekurangan tersebut biasanya berasal dari panca indra, seperti halnya tuli dan bisu.
3. Hambatan psikologis, yaitu hambatan pada kejiwaan yang bisa diperoleh dari perbedaan status dan keadaan. Contohnya antara direksi dan pesuruh.
4. Hambatan kemampuan, yaitu hambatan timbul dari kurangnya kemampuan menangkap, menterjemahkan isi pesan saat komunikasi

dengan begitu terjadinya kesalahan dan persepsi yang berbeda.

#### **a. Indikator Komunikasi**

Dalam mengetahui komunikasi lebih dalam, maka perlu memahami yang termasuk bagian indikator komunikasi guna mencapai komunikasi yang efektif. Berikut ini merupakan indikator komunikasi menurut Sutardji (Lestari et al., 2021) yaitu:

1. Pemahaman, kemampuan dalam memahami isi pesan yang disampaikan komunikator dengan cermat dengan tujuan adanya kesamaan pemahaman. Untuk mewujudkan hal itu komunikator harus menyampaikan pesan dengan baik sedangkan komunikan menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator dengan seksama.
2. Intensitas komunikasi, saat terjadinya komunikasi dengan tujuan mengutarakan pesan agar tersampaikan secara berhasil, bisa juga dengan menerapkan Intensitas antara kedua belah pihak yang menerima dan memberi informasi. Adanya komunikasi dengan suasana yang santai, terbuka dan adanya kejujuran membuat keadaan menjadi nyaman ketika berinteraksi. Karena pada dasarnya sifat komunikasi ialah fleksibel. Dengan suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul dan membuat perpindahan informasi melalui komunikasi bisa tersampaikan dengan baik. Serta dalam komunikasi Intensitas seperti keterbukaan dan Kejujuran saat

berkomunikasi sangat dibutuhkan untuk memberikan dukungan dan dorongan antara kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap, ketika melakukan komunikasi pasti timbul tujuan untuk mempengaruhi sikap. Berkomunikasi dengan orang lain dan timbul perubahan pada sikap si penerima pesan bisa disimpulkan bahwa komunikasi yang terjadi berjalan dengan baik, bilamana tidak muncul perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidak efektif. Hubungan yang makin baik, pada proses yang efektif dalam komunikasi, secara tidak langsung menumbuhkan tingkat hubungan interpersonal. Terkadang dalam kehidupan apabila seseorang punya perspektif yang sejalan, kesamaan karakter, kecocokan, maka tanpa disadari akan terjalin hubungan erat antar sesama.
4. Tindakan, dengan komunikasi yang berjalan efektif ditandai oleh kedua belah pihak muncul perubahan saat berkomunikasi yaitu tindakan dari komunikan maupun komunikator sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

### **3. Kerjasama Tim (X2)**

Mencapai sebuah tujuan akan lebih mudah jika dikerjakan secara bersama-sama, melalui kerjasama tim prosesnya akan cepat dan terasa

ringan. Hasil yang dikerjakan juga dapat maksimal karena dikerjakan oleh beberapa orang. Menyadari bahwa persaingan semakin ketat, untuk dapat bersaing perusahaan bergantung pada kerja tim. Dengan begitu, perusahaan harus memiliki kerjasama tim yang baik agar membantu bertahan dari tekanan persaingan dari perusahaan lain.

#### **a. Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama Tim merupakan sebuah bentuk dari kerja kelompok dengan mengumpulkan beberapa orang yang memiliki keahlian dan potensi yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Mengetahui bahwa kerjasama tim sangat penting dalam kegiatan usaha dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membangun kerjasama tim yang kuat demi menjadikan perusahaan unggul.

Menurut (Widiyanto, 2018) menyatakan bahwa: “Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang salingbergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh.”

Menurut (Parameswari et al., 2020) menyatakan bahwa:

*“Teamwork is the process of working in a group by participative leadership, shared responsibility, aligned on purpose, intensive communication, future focused, focused on task, creative talents, and rapid response to get the aims of the organization.”*

(Kerjasama tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif, dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi.)

Menurut (Parameswari et al., 2020) menyatakan bahwa:

*“Group of two-five students who are tied together by a common purpose to complete a task and to include every group members.”*

(Kelompok yang terdiri dari dua sampai lima siswa yang diikat oleh kesamaan tujuan untuk menyelesaikan suatu tugas dan mengikutsertakan seluruh anggota kelompok.)

Disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan gabungan beberapa individu dari berbagai latar belakang, potensi, keahlian, serta pengalaman yang berbeda berkumpul bersama demi suatu tujuan dalam satu atau banyak kegiatan, serta dikoordinasi oleh ketua tim dengan harapan pencapaian tujuan dalam kerjasama tim berjalan dengan sesuai tujuan awal. Perusahaan sangat membutuhkan sebuah pembentukan tim- tim yang dapat diandalkan dalam tahapan mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pembentukan tim kerja yang disusun dengan matang dapat dengan mudah menumbuhkan kinerja dari tiap karyawannya.

Dibawah ini terdapat perbedaan antara kerjasama tim dengan kelompok kerja yang dipaparkan dalam (Arizona, 2018, 55) dengan bentuk tabel sebagai berikut:

**Table II.2 Perbedaan Antara Kelompok Kerja dengan Kerjasama Tim**

No.	Kelompok Kerja	Kerjasama Tim
1	Memiliki pemimpin yang kuat dan terfokus.	Memiliki peran kepemimpinan bersama
2	Memiliki akuntabilitas individu	Memiliki akuntabilitas individu dan bersama
3	Tujuan kelompok kerja sama dengan organisasi	Memiliki tujuan khusus
4	Memiliki hasil kerja individu	Memiliki hasil kerja efektif
5	Melakukan pertemuan	Melakukan pertemuan dengan penyelesaian pemecahan masalah yang aktif
6	Mengukur efektifitas secara tidak langsung (contohnya; kinerja keuangan bisnis)	Mengukur kinerja secara langsung dengan memperkirakan hasil kerja kolektif

7	Mendiskusikan,  memut  usakan,dan  mendelegasikan	Mendiskusikan,  memu  tuskan,dan  melaksanakan
---	---	--

### b. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Pada setiap organisasi memiliki dan menerapkan berbagai jenis tim yang beragam dalam pelaksanaan kegiatan usahanya.

Menurut Daft dalam (Masyithah et al., 2018, 53-54) menyebutkan beberapa jenis kerjasama tim, sebagai berikut:

#### 2. Tim Formal

Tim formal merupakan tim yang diciptakan oleh sebuah perusahaan dalam bentuk bagian-bagian yang terstruktur dan terorganisir secara formal dalam perusahaan.

#### 3. Tim Vertikal

Tim Vertikal merupakan tim yang didalamnya terdapat pimpinan dan bawahan dalam garis perintah yang resmi dalam perusahaan. Tim vertikal ini biasanya berguna sebagai tim fungsional yang memberikan arahan kepada bawahan mengenai tugas, tanggung jawab, dan target yang

akan dicapai.

#### 4. Tim Horizontal

Tim horizontal merupakan tim yang anggotanya berada dalam ruang lingkup hierarki yang sama namun adanya perbedaan dari segi keahlian yang dimiliki tiap tiap anggota tim.

#### 5. Tim dengan Tugas Khusus

Tim yang dipercayakan menjalankan tugas khusus dengan pembentukan tim yang berbeda dari tatanan tim formal pada perusahaan yang diberi tanggung jawab menyelesaikan proyek penting dengan inovasi dan kreatifitas yang baru.

#### 6. Tim Mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang didalamnya terdapat 5 sampai 20 anggota yang memiliki potensi beragam pada tiap individunya dengan melakukan perputaran pekerjaan demi menghasilkan ide atau rencana yang baru serta proses pekerjaandikoordinasi oleh salah satu anggota.

#### 7. Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah merupakan tim yang dibentuk untuk membicarakan tentang penyelesaian masalah dalam perusahaan. Anggota yang terlibat biasanya 5 sampai 12 karyawan dari divisi yang sama dan

meluangkan waktu sejenak mendiskusikan serta mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi.

### c. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut (Widiyanto, 2020) ada empat ciri-ciri dari kerjasama tim, sebagai berikut:

#### 8. Memiliki Tujuan Bersama

Adanya kesamaan tujuan dalam diri setiap anggota tim akan membantu pekerjaan menjadi semakin efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan tercapai berkat fokus pada tujuan yang sama.

#### 9. Bersinergi Positif

Anggota tim yang memiliki sinergi positif akan memperkuat kekompakan dalam tim dan membuat tim menjadi solid. Dampak dari adanya sinergi positif yaitu tim akan harmonis dan bersatu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kelompoknya.

#### 10. Tanggung Jawab Individu dan Bersama

Anggota tim yang ada dalam kelompok akan bersatu dan bersama-sama bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan begitu setiap anggota tim harus memastikan melakukan pekerjaan dengan baik dan benar agar tidak terjadi kesalahan pada pekerjaan yang mengakibatkan kesalahan yang beruntun.

## 11. Keahlian yang Saling Melengkapi

Anggota tim yang memiliki keahlian yang berbeda dapat bekerja secara bersamaan, melengkapi satu sama lain dalam menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab serta mencapai tujuan bersama.

### d. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Buchholz dalam (Surianti & Hidayat, 2017, 4) memaparkan indikator-indikator yang ada pada kerjasama tim, sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*)

Terbentuknya kebebasan yang dapat memberikan dorongan, diberikan kebebasan dalam memimpin dan memberikan pelayanan kepada sesamarekan kerja, serta dalam kepemimpinan partisipatif memberikan kebebasan dalam mengutarakan pendapat, dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

#### 2. Tanggung jawab yang dibagikan (*shared responsibility*)

Adanya lingkungan dengan membuat segenap anggota tim memiliki perasaan tanggung jawab seperti tanggung jawab pimpinan atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 3. Penyamaan tujuan (*aligned on purpose*)

Mempunyai rasa akan tujuan yang sejalan sebagaimana sesuai

dengan tujuan awal serta fungsi pembentukan tim.

4. Komunikasi yang intensif (*intensive communication*)

Terjalannya sebuah iklim kepercayaan satu dengan yang lainnya dan komunikasi yang terbuka serta jujur serta dapat berkomunikasi dengan baik antar bagian dalam tim.

5. Fokus pada masa yang akan datang (*future focused*)

Terdapat perubahan kearah yang lebih maju sebagai bentuk kesempatan dalam berkembang dan bertumbuh dalam tim.

6. Fokus pada tugas (*focused on task*)

Terbentuk sebuah fokus perhatian terhadap tugas dan tanggung jawab dibebankan, dan yang harus dikerjakan.

7. Pengerahan bakat (*talents*)

Terdapat perubahan seperti rintangan yang harus diselesaikan secara bersama-sama dengan kreatif sehingga penerapan bakat serta kemampuan individu dapat dilakukan dalam tim.

8. Tanggapan yang cepat (*rapid response*)

Terdapat respon yang cepat dalam pengidentifikasian dan pelaksanaan dengan aksi yang tepat dan cepat.

#### 4. Motivasi (X3)

Motivasi kerja yaitu salah satu faktor yang krusial dalam perusahaan. Keberhasilan serta kesuksesan perusahaan bisa tercapai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari setiap tenaga kerja yang berkontribusi dalam perusahaan. Dengan mempunyai karyawan dengan

motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih semangat sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan memberikan yang terbaik atas setiap pekerjaan yang karyawan kerjakan.

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari diri sendiri ataupun orang lain. Dorongan yang diberikan membuat siapapun yang menerimanya menjadi semangat dalam mencapai target dalam sebuah pekerjaan. Di bawah ini terdapat beberapa kutipan dari para ahli terkait definisi motivasi, sebagai berikut:

Menurut (Andy, 2022) menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”

Menurut (Janamarta et al., 2021) menyatakan bahwa:

*“Motivation is a key in organizational success to maintain work continuity in the organization in a strongway and helps to survive.”*

(Motivasi adalah kunci kunci dari sebuah keberhasilan organisasi untuk menjaga kelangsungan kerja dalam

organisasi dengan cara yang kuat dan membantu untuk bertahan hidup.)

Menurut (Michael et al., 2023) menyatakan bahwa:

“Motivasi sebagai hasrat dalam yang membara yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemampuan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.”

Berdasarkan definisi terkait motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan kuat yang dapat membuat pencapaian tujuan dan cita-cita menjadi tercapai. Timbulnya sebuah kebutuhan dan keinginan yang menjadi pemicu besarnya motivasi dalam diri.

Stoner menyebutkan terdapat empat asumsi dasar tentang motivasi dalam buku (Wahjono et al., 2020, 149) sebagai berikut:

1. Motivasi adalah hal-hal yang baik, seseorang menjadi termotivasi karena dipuji atau sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.
2. Motivasi adalah satu dari beberapa kunci yang memberikan jalan dalam meraih prestasi kerja seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja,

kepemimpinan, dan lain-lain.

3. Motivasi dapat menurun dan harus ditingkatkan suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.
4. Motivasi merupakan alat yang bisa digunakan manajemen dengan tujuan mengatur hubungan pekerjaan dalam perusahaan.

#### **b. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam buku (Firmansyah & Mahardhika, 2018, 170) menyebutkan ada dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

##### 12. Motivasi Positif (*Insentif Positive*)

Motivasi Positif adalah seorang pimpinan memberikan motivasi (merangsang) bawahan yang berprestasi di atas standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan hadiah kepada mereka.

##### 13. Motivasi Negatif (*Insentif Negative*)

Motivasi Negatif adalah pimpinan memotivasi bawahan dengan standar yang ditetapkan akan memperoleh hukuman. Pada motivasi negatif ini seorang pekerja akan meningkat semangat bekerjanya dengan waktu yang

cepat karena mereka takut mendapatkan hukuman, akan tetapi motivasi negatif tidaklah baik apabila dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

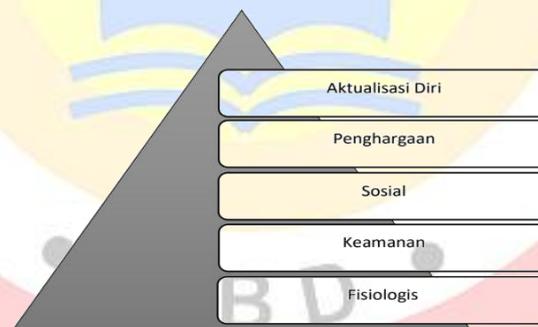
### c. Teori-Teori Motivasi

Adanya karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan berprestasi sungguh dalam melakukan pekerjaan merupakan harapan semua pimpinan dalam perusahaan. Berikut ini terdapat beberapa teori motivasi dalam buku (Edison et al., 2017, 174-177) sebagai berikut:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

**Gambar II.2**  
**Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**



<https://gunabraham.com/teori-abraham-maslow/>

- a. Kebutuhan fisiologis, yang termasuk dalam kelompok ini

ialah kebutuhan mendasar seperti terpenuhinya makanan, minuman,

udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan ini adalah kebutuhan tingkat dasar yang harus dipenuhi oleh semua individu.

b. Kebutuhan keamanan

yaitu mencakup semua kebutuhan yang berkaitan perlindungan dari ancaman bahaya, lingkungan yang aman, dan terjaga, terbebas dari adanya kekerasan. Menjaga keamanan bukan sekedar fisik semata namun secara emosional juga harus terlindungi.

Dalam bidang pekerjaan, kebutuhan rasa aman dapat dilihat dari keamanan kerja, jaminan hari tua, keperluan dimasa yang akan datang apabila tiba waktunya pensiun.

- b. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk bersosial, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dapat mencintai dan dicintai. Pada kebutuhan ini lebih tinggi dari kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan penghargaan, yaitu seseorang akan membutuhkan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, terutama dari orang-orang yang ada disekitarnya.
- d. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan paling tinggi memenuhi diri sendiri dengan mengoptimalkan keahlian dan potensi yang dimilikinya. Dalam kebutuhan ini melibatkan kemampuan untuk memberikan pendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, dan kritik terhadap sesuatu.

## 2. Teori Erg Alderfer

Pada teori ini membedakan hierarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan sebagai berikut:

- e. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan akan terpuaskan oleh faktor penentu seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
- f. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, yaitu kebutuhan yang diperoleh dari hubungan sosial atau interpersonal yang saling mendukung dan memberikan manfaat).
- g. *Growth* (pertumbuhan, merupakan kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang untuk membangun keahlian, kreatif dan produktif yang dimilikinya).

## 3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori yang dicetuskan oleh Frederick Herzberg, dikenal dengan nama teori dua faktor untuk memberikan motivasi pekerjaan. Untuk lebih mengetahui pengelompokan teori dua faktor Herzberg, berikut merupakan tabel Teori Dua Faktor Herzberg.

**Table II.3 Teori Dua Faktor Herzberg**

TEORI DUA FAKTOR HERZBERG
---------------------------

Faktor Higiene ( <i>Hygiene Faktors</i> )	Faktor Motivator ( <i>Motivator Factors</i> )
Kebijakan perusahaan dan pengurus	Prestasi
Pengawasan	Pengakuan
Gaji	Bekerja sendiri
Hubungan interpersonal	Tanggung jawab
Kondisi kerja	Kemajuan

[https://cerdasco.com/teori-motivasi-herzberg/#google\\_vignette](https://cerdasco.com/teori-motivasi-herzberg/#google_vignette)

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidaklah sama dengan faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Dengan begitu pimpinan harus menghilangkan faktor-faktor yang membuat ketidakpuasan kerja itu timbul sehinggaterciptanya kenyamanan, akan tetapi belum tentu termotivasi. Mengadakan seperti kondisi yang melindungi pekerjaan, pengawasan yang baik, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan. kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain serta keamanan pekerjaan, itu semua terklasifikasi ke dalam faktor-faktor higiene. Namun saat faktor-faktor tersebut tersedia, orang-orang tidak akan merasa tidak puas, tetapi belum menandakan mereka merasa puas. Satu hal yang dapat dilakukan jika ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka yaitu dengan menekankan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri bisa juga dengan hasil- hasil yang dikerjakan olehnya, seperti kesempatan promosi, peluang pengembangan

diri, mendapatkan pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian. Ini semua merupakan karakteristik yang berguna secara intrinsik oleh seseorang.

#### **d. Sumber Motivasi**

Teori motivasi yang sudah banyak orang ketahui yang digunakan untuk memberi penjelasan dalam sumber motivasi sedikitnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang terdapat dalam buku (Sumardjo & Priansa, 2018, 144-145) sebagai berikut:

##### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik timbul dari adanya motif dalam diri karyawan. Motif yang muncul bereaksi tanpa adanya rangsangan dari pihak eksternal. Faktor individual yang mendorong pegawai agar melakukan sesuatu, sebagai berikut:

###### **a. Minat**

Pegawai dapat lebih merasa terdorong untuk melakukan aktivitas bilamana aktivitas tersebut merupakan aktivitas yang cocok dan sesuai dengan minat yang dimilikinya.

###### **b. Sikap Positif**

Pegawai mempunyai sifat positif terkait suatu pekerjaan pasti rela untuk bergabung dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta memiliki tujuan untuk seoptimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

###### **c. Kebutuhan**

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan mengusahakan untuk mencukupi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan berbagai aktivitas atau kegiatan.

Tidak semua pegawai memiliki motivasi intrinsik mendukung kinerjanya dalam bekerja.

### **1. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik muncul karena terdapat rangsangan dari luar atau eksternal. Ada dua kunci utama yang menyangkut tentang motivasi ekstrinsik seorang pegawai pada organisasi diantaranya berkenaan dengan dua hal yaitu motivator dan kesehatan kerja, di bawah ini akan dijelaskan secara rinci, sebagai berikut:

#### **a. Motivator**

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, pemberian tanggung jawab, pengembangan diri dengan diberikan kesempatan, dan pengembangan karir.

#### **b. Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja ialah sebuah ketetapan dan administrasi organisasi yang tersusun baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang sesuai dan memuaskan, kondisi kerja yang layak dan mendukung, dan keselamatan kerja. Bagi pegawai dengan motivasi intrinsik yang lemah, maka motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

### **e. Indikator Motivasi**

Menurut (Hamzah B. Uno, 2021, 72) menjabarkan beberapa

indikator yang menjadi tolak ukur dalam melihat sebuah motivasi yaitu sebagai berikut:

**1. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas**

Seorang karyawan dapat terlihat motivasinya dari tanggung jawab atas setiap tugas dan pekerjaan mereka. Karyawan melakukan tugas dengan hasil yang maksimal dan mengerjakan dengan penuh tanggung jawab saat mereka bekerja.

**2. Melaksanakan Tugas dengan Target yang Jelas,**

Karyawan yang bekerja mengetahui dengan pasti tugas yang dikerjakan dan target apa yang harus dicapai dan terselesaikan.

**3. Kemandirian dalam Bertindak**

Bagi segenap karyawan yang telah memasuki masa produktif pasti mempunyai sikap mandiri untuk bertindak. Kemandirian ini dapat tercermin dalam sikap yang ditunjukkan karyawan. Munculnya inisiatif dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan dan tanggung jawab mereka.

**4. Memiliki rasa senang dalam bekerja,**

Sebagai seorang karyawan ada tugas utama yang diberikan perusahaan yaitu mengerjakan pekerjaannya. Saat pelaksanaan pekerjaannya dibutuhkan rasa senang dalam bekerja. Hal ini memberikan pengaruh baik atas hasil yang dikerjakannya.

### 5. Prestasi yang dicapai

Dari prestasi yang diraih karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Keberhasilan tersebut dapat berupa penghargaan dari pimpinan, *supervisor*, perusahaan tempat bekerja ataupun rekan kerja.

### 6. Suasana Tempat Bekerja

Suasana tempat bekerja yang nyaman harus ada dalam perusahaan. Suasana kerja yang nyaman dapat diartikan sebagai ruang kerja yang kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja seperti itu pastinya membuat seorang karyawan lebih bersemangat saat melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja.

### 7. Kesempatan Promosi

Mendapat kesempatan promosi merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja lebih giat. Adanya promosi yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan akan memberi pengaruh atas keinginan untuk mengembangkan kualitas pekerjaan dan kualitas diri mereka masing-masing.

### 8. Memperoleh Pengakuan

Pengakuan dari pimpinan pada hasil yang dikerjakan oleh karyawan dapat menstimulasi motivasi dalam diri mereka. Pekerjaan yang diterima baik akan memberikan umpan balik yang baik pula serta membantu karyawan meningkatkan karyawan dan membuat karyawan mengerjakan pekerjaan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

### 9. Dukungan Moril

Munculnya dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat dibutuhkan untuk menimbulkan motivasi. Peran pimpinan serta rekan kerja dalam memberikan dukungan positif sangat dibutuhkan sehingga rasa aman dan nyaman secara psikologis diperoleh seluruh karyawan.

### 10. Bimbingan dari Pimpinan

Mendapatkan bimbingan dari pimpinan langsung bisa memperbaiki kualitas proses dalam bekerja. Tolak ukur keberhasilan pimpinan saat menjalankan peran dan fungsinya merupakan cara mengukur kemampuan mereka serta menghadirkan dorongan untuk mengerjakan tugas dengan seluruh potensi yang dimiliki karyawan.

## 5. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam perusahaan adalah suatu hal penting dan harus dijaga dan ditingkatkan. Dengan mempunyai kinerja yang tinggi dapat membuat perusahaan menjadi unggul dan dapat menjalankan kegiatan usahanya sehingga maju dan berkembang.

### a. Pengertian Kinerja

Menurut (Parameswari et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Menurut (Sugandha et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerjaseseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.”

Menurut Rivai dan Sagala ( Andy, 2022) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Dari ketiga pendapat ahli di atas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian dalam bentuk prestasi kerja atau hasil kerja yang nyata dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas dan perannya dalam perusahaan.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku (Sumardjo & Priansa, 2018, 195-196) menyebutkan beberapa faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, antara lain sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan Individual**

Dalam hal kemampuan individual berkaitan dengan potensi, ketertarikan, dan kepribadian dari tiap individu. Adanya tingkat keterampilan yang menjadi landasan modal yang dimiliki seseorang seperti pengetahuan, keahlian, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kebiasaan secara teknis. Dengan memiliki itu semua, dapat dipastikan tenaga kerja tersebut memiliki kinerja yang baik, bilamana keterampilan dari seseorang itu baik maka karyawan tersebut hasil kerja yang dilakukan akan baik dan maksimal.

#### **2. Usaha yang dicurahkan**

Usaha yang dicurahkan kepada karyawan ialah saat pekerjaan berlangsung, kehadiran, dan motivasi yang ada. Tingkat usahanya dapat

tercermin pada gambaran motivasi yang ditunjukkan karyawan agar menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Dengan begitu, walaupun karyawan mempunyai tingkat keterampilan dalam menjalankan pekerjaan, namun apabila tidak dapat bekerja dengan baik itu akan menimbulkan upaya yang sedikit.

#### 1. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi ataupun perusahaan harus menyediakan fasilitas yang memadai bagi setiap karyawan dalam perusahaan yang mencakup pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen yang terorganisir.

#### c. Persiapan Penilaian Prestasi Kinerja

Melaksanakan penilaian kinerja atau prestasi kerja harus mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penilaian kinerja dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja harus memberikan tolak ukur atau gambaran yang tepat mengenai pelaksanaan pekerjaan dari seluruh karyawan atau tenaga kerja. Menurut Rivai dan Sagala dalam buku (Marnisah, 2020, 101-102) menyebutkan ada empat persyaratan yang harus diperhatikan, antara lain sebagai berikut:

1. *Reliability* (Reabilitas)

Ukuran kinerja harus konsisten, reliabilitas sistem penilaian mempengaruhi dua penilaian mengevaluasi pekerjaan dan mutu pekerjaan tersebut ada kaitannya dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan adalah cerminan dari apa yang dikerjakan, sedangkan tingkat upaya adalah cermin apa yang dikerjakan.

2. *Relevance* (Relevan)

Ukuran kinerja harus dihubungkan dengan *output rill* (hasil yang nyata) dari suatu kegiatan yang secara logika.

3. *Sensitivity* (Sensitivitas)

Pengukuran haruslah mencerminkan perbedaan dari nilai tinggi sampai rendah. Penampilan tersebut bisa digunakan sebagai pembeda terkait dengan kinerja yang dinilai.

4. *Practicality* (Praktis)

Kriteria harus bisa diukur dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mempengaruhi penilaian, karena sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi perusahaan melalui peningkatan produktivitas para tenaga kerja.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dalam buku (Sopiah & Sangadji, 2018, 351) terdapat enam indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur menilai kinerja karyawan dalam perusahaan, yaitu:

##### **1. Kualitas**

Kualitas kerja dapat dinilai melalui cara pandang pimpinan dalam melihat kualitas pekerjaan yang dikerjakan dan juga kesesuaian tugas atau kesesuaian tugas terhadap keterampilan kemampuan karyawan.

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas adalah total yang dihasilkan, dapat diakui dalam sebutan total unit, jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

##### **3. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikannya tugas dan tanggung jawab pada batas waktu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

##### **4. Efektifitas**

Efektifitas ialah tingkatan dari pemakaian sumber daya organisasi yang mencakup tenaga, uang, teknologi, bahan baku, dan lain sebagainya

dipakai secara maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit pada penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian yaitu tingkatan seorang karyawan yang dikemudian hari dapat melaksanakan pekerjaan secara mandiri dan tertanam dalam diri sebuah inisiatif kerja yang tinggi.

#### 6. Komitmen Kerja

Komitmen Kerja merupakan sebuah tingkatan pada karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan serta tanggung jawab karyawan yang penuh terhadap organisasi.

### **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Dalam pembahasan ini penulis menyertakan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Adapun beberapa referensi hasil penelitian terdahulu dirangkum dalam Tabel II.3

Table II.4 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Jonathan, 2020)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Domestik Lestari	Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Korelasi Komunikasi: Korelasi sebesar 47,5% menunjukkan hubungan positif yang kuat antara komunikasi dan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik komunikasi dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Korelasi Motivasi Kerja: Korelasi sebesar 54,5% menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi

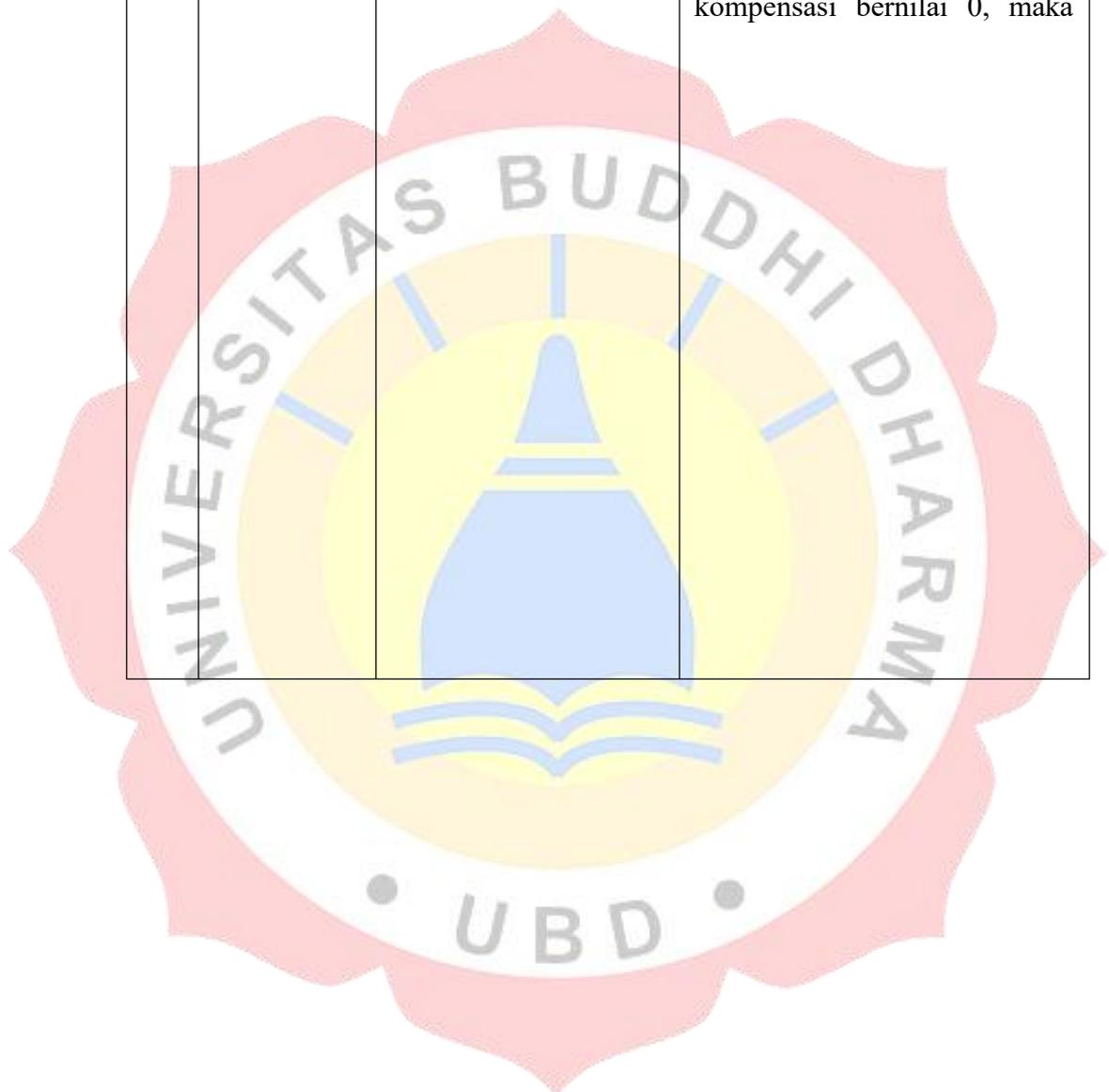
			pula kinerjanya.
2.	(Hermanto, 2020)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infiniti Marine di KotaBatam	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil dari pengujian penelitian menunjukkan dari hasil uji t, diketahui bahwa 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.
3.	(Linaldi, 2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja	Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan $Y = 1,494 + 0,467X_1 + 0,135X_2 + 0,165X_3 + 0,206X_4$ dan hasil koefisien korelasi

	Karyawan Produksi di PT. Metalindo Prima	<p>motivasi memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 60,1%. Lingkungan kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 46,3%. Disiplin kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 53,3% dan kepemimpinan memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 47,9%.</p>
--	--	---

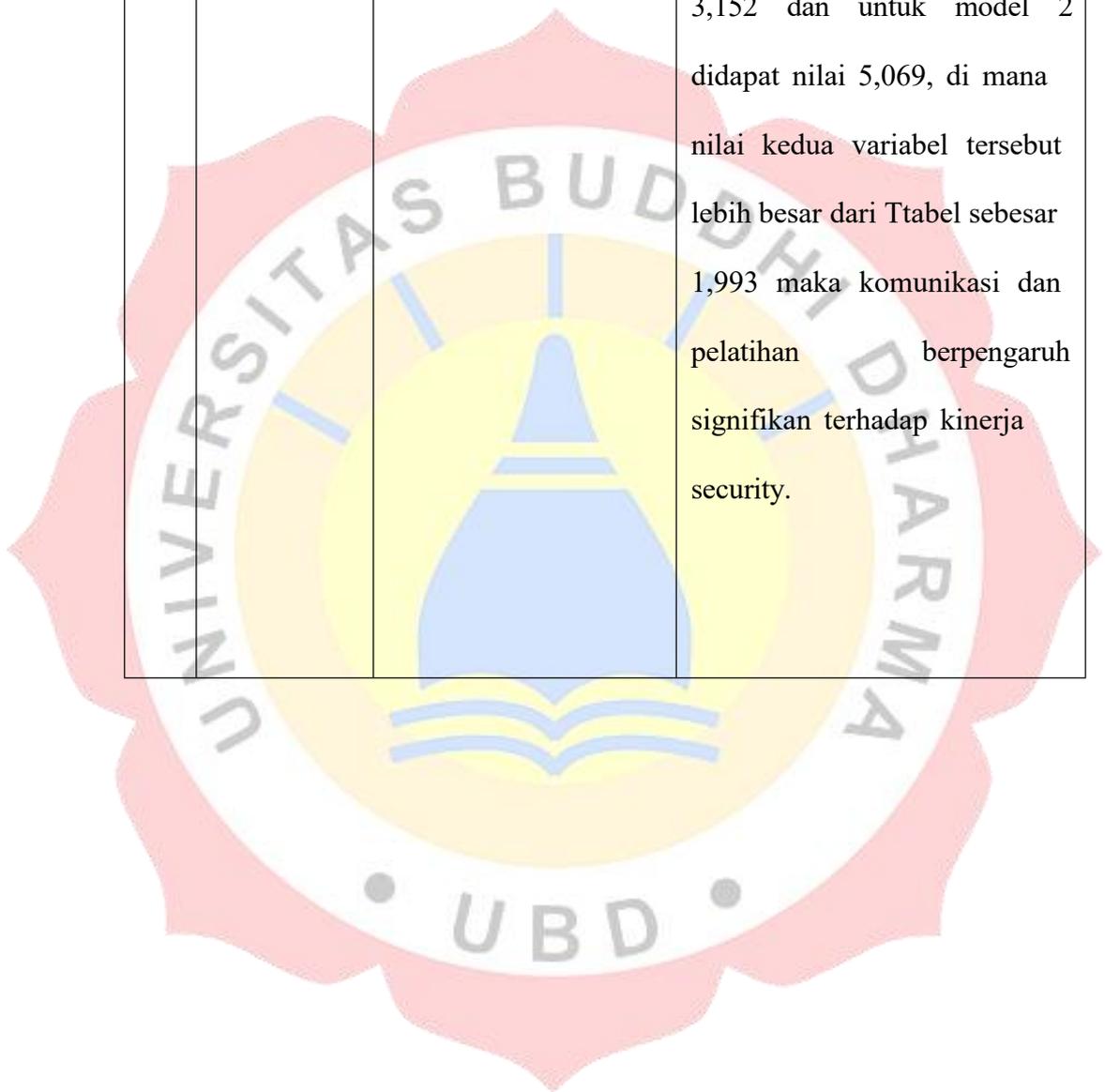
4.	M. Hasan Ashari (2019)	Pengaruh Motivasi Manajer, <i>Teamwork</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo	<p>Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara parsial, <i>Teamwork</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara parsial, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai <math>p \text{ value} \leq 0,05</math>. Nilai <math>p \text{ value}</math> pada masing- masing variabel sama-sama memiliki nilai 0,00 maka <math>(0,00 \leq 0,05)</math>. Variabel motivasi manajer, <i>teamwork</i> dan kompensasi memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel <i>coefficients</i> pada uji regresi linier berganda. Dapat dijelaskan bahwa nilai</p>
----	------------------------	--	---

			Constanta sebesar 7,504, artinya bila semua variabel independen yang terdiri dari motivasi, <i>teamwork</i> , dan kompensasi bernilai 0, maka
--	--	--	---



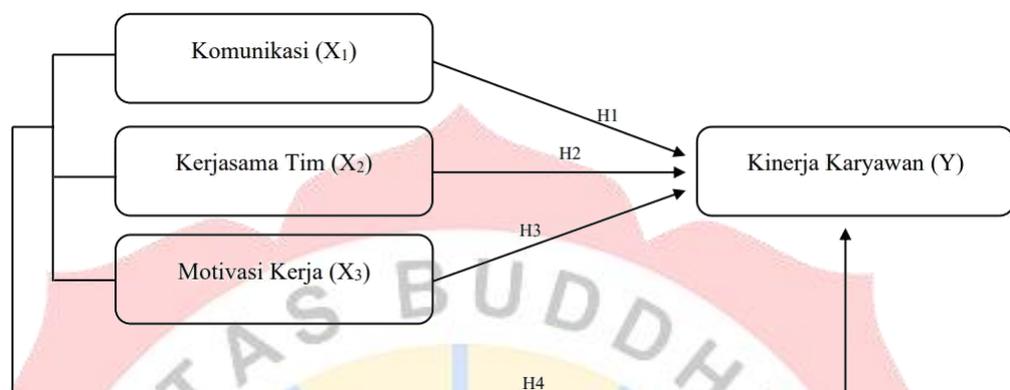
			<p>kinerja karyawan akan bernilai 7,504. pada variabel motivasi manajer, <i>teamwork</i>, dan kompensasi terdapat pengaruh tertinggi pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	(Febriyanti, 2020)	<p>Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja <i>Security</i> di Aerpolis</p>	<p>Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara komunikasi dengan kinerja <i>security</i> ditunjukkan dengan nilai 68,8%, sedangkan koefisien korelasi antara pelatihan dengan kinerja <i>security</i> 74,7%, maka dapat dikatakan hubungan antara komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja <i>security</i> kuat dan mempunyai hubungan yang positif. Dari hasil uji F untuk model 1 didapat nilai 92,291 dan untuk model 2 didapat nilai 56,761, di mana nilai kedua variabel</p>

			<p>tersebut lebih besar dari Ftabel sebesar 3,12 maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Pada uji T untuk model 1 didapat nilai 3,152 dan untuk model 2 didapat nilai 5,069, di mana nilai kedua variabel tersebut lebih besar dari Ttabel sebesar 1,993 maka komunikasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja security.</p>
--	--	--	---



### C. Kerangka Pemikiran

*Gambar II.3*



Keterangan:

X1 = Komunikasi

X2 = Kerjasama tim

X3 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

### D. Perumusan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2020, 99) menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan,”

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, diperoleh dari dasar teori dan penelitian terdahulu dan masih perlu

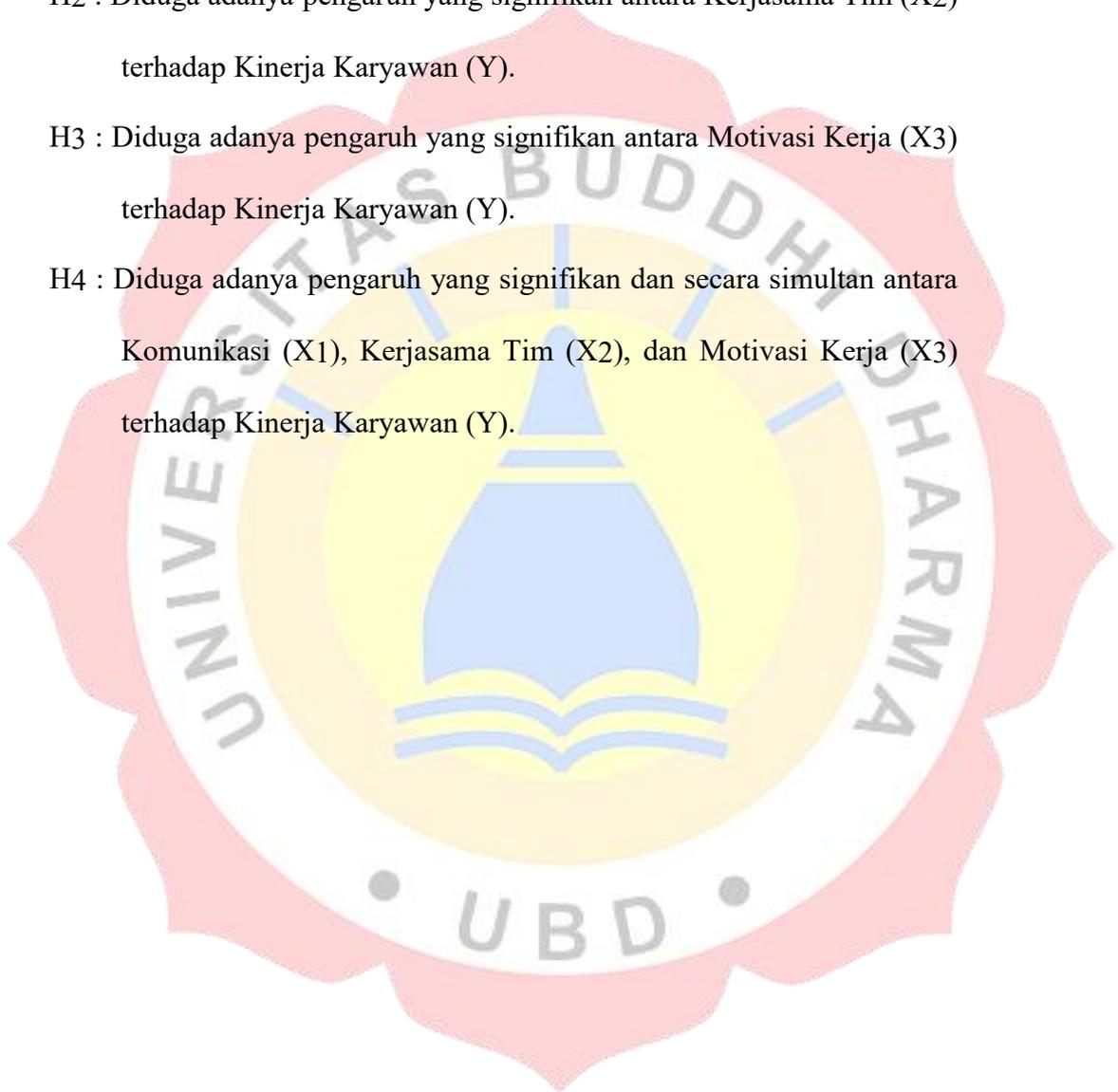
dilakukan pengujian kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan secara simultan antara Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam sebuah penelitian harus memperhatikan metode penelitian yang akan digunakan. Metode penelitian dapat disebut sebagai cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan keperluan tertentu. Adanya tujuan dalam pelaksanaan metode penelitian agar mempermudah dalam memberikan gambaran tentang bagaimana alur dari penelitian ini, dengan begitu permasalahan yang terjadi bisa memperoleh solusi.

Berdasarkan jenis penggolongan pendekatan dan taraf penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian dengan kuantitatif dan kualitatif.

1. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka ataupun data yang diangkakan.
2. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang datanya berupa kata, kalimat atau gambar yang menjelaskan segala sesuatu yang diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2020, 16) menyatakan bahwa:

“Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Kuantitatif merupakan pendekatan dengan menggunakan kuesioner untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Dengan analisis numerik data menggunakan teknik komputersasi. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah yang mana hasilnya dapat menjadi pengukuran dalam membantu melihat hubungan fundamental terkait pengamatan empiris dengan hasil data kuantitatif. Pendekatan ini digunakan agar mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Budi Makmur Perkasa.

## **B. Objek Penelitian**

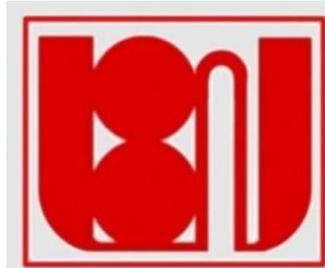
Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian yaitu sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi Tepung Beras dan Tepung Ketan dengan nama perusahaan PT. Budi Makmur Perkasa. Dalam penelitian ini, mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT. Budi Makmur Perkasa, yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah. Dengan tujuan untuk memperoleh solusi atas permasalahan yang terjadi serta

mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa.

### **1. Sejarah Singkat PT. Budi Makmur Perkasa**

PT. Budi Makmur Perkasa Merupakan salah satu anak dari perusahaan PT. Sungai Budi Grup dan berdiri sejak Tahun 1947,dengan mempunyai total karyawan sebanyak 2000 karyawan.

PT.Budi Makmur Perkasa Memproduksi tepung beras dan tepung ketan Rose Brand. PT.Budi Makmur Perkasa Terletak di Pamanukan Subang. Kantor Pusat PT.Budi Makmur Perkasa terletak di Kuningan Jakarta.Tepung beras dan Tepung Ketan merupakan produk andalan Perusahaan. Perusahaan ingin produk yang di tawarkan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

**Gambar III.1****Logo PT. BUDI MAKMUR PERKASA****Gambar 4**

Para karyawan PT.Budi Makmur Perkasa juga di haruskan untuk ramah terhadap konsumen dan selalu menjaga hubungan baik terutama dibagian pemasaran. PT.Budi Makmur Perkasa memiliki beberapa kantor pemasaran dalam menjual beberapa produk tepung beras dan tepung ketan Rose Brand yang tersebar di indonesia. Salah satu terletak di Jakarta yang disebut UP (Unit Pemasaran ) Jakarta.

**2. Visi, Misi PT. Budi Makmur Perkasa****a. Visi**

Menjadi salah satu perusahaan yang unggul dan terpercaya dalam persaingan pasar global dan menjadi sentral dalam bidang usaha sektor pemasaran bahan pangan nasional.

**b. Misi**

1.Mencari dan mengembangkan peluang di bisnis

inti kami dengan tetap menjaga pengeluaran biaya yang terkontrol.

2. Mengembangkan tim manajemen yang profesional yang berintegritas tinggi dan di dukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan termotivasi.

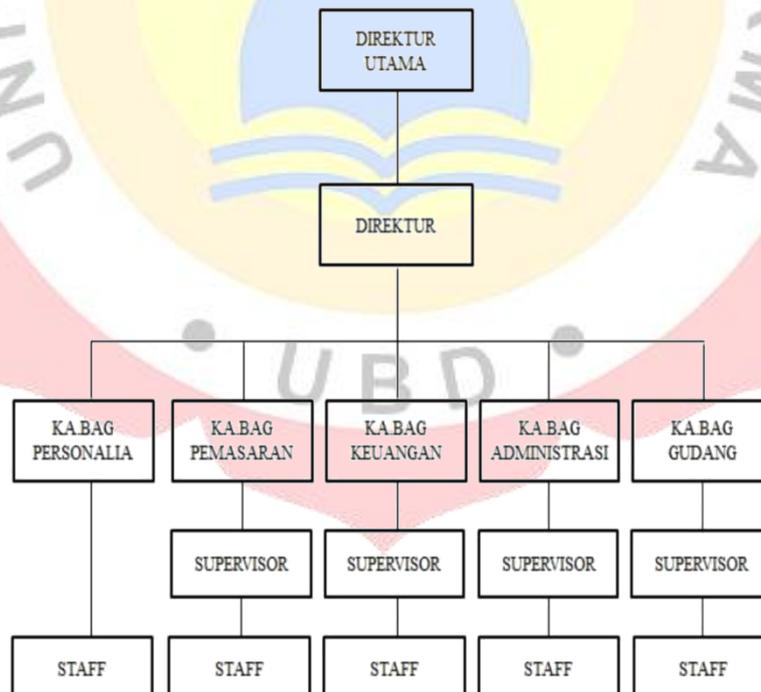
3. Ikut berpartisipasi dalam peningkatan kualitas hidup masyarakat sekitar bisnis unit.

### 3. Struktur Organisasi

**Gambar III.2**

#### **Struktur Organisasi**

Sumber: PT Budi Makmur Perkasa.



#### 4. Tugas dan Wewenang

Pada setiap jabatan dalam struktur organisasi PT. Budi Makmur Perkasa terdapat bagian-bagian yang memiliki tugas dan wewenang yang bermacam-macam demi mewujudkan tujuan perusahaan serta membantu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian dari Gambar III.3 yaitu struktur organisasi, sebagai berikut:

1. Direktur Utama sebagai koordinator, komunitor, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.
2. Direktur bertugas menentukan kebijakan tertinggi perusahaan, bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien serta memelihara dan mengawasi kekayaan perusahaan.
3. Kepala Bagian Personalia bertugas mengkoordinasi serta mengelola semua kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia secara strategis dalam

sebuah perusahaan.

4. Kepala Bagian Pemasaran bertugas merencanakan dan melakukan serta menentukan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
5. Kepala Bagian Keuangan bertugas merencanakan dan mengkoordinasi pengembangan sistem serta prosedur keuangan dan akuntansi. Selain itu mengontrol pelaksanaan untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.
6. Kepala Bagian Administrasi bertugas mengelola seluruh kegiatan administrasi dalam lingkungan perusahaan untuk mendapatkan data yang akurat sehingga menghasilkan laporan yang tepat waktu, relevan, dan konsisten sebagai alat pengendalian.
7. Kepala Bagian Gudang bertugas membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya serta mengawasi dan mengontrol operasional gudang ( mengawasi dan mengontrol semua semua persediaan yang masuk dan keluar).

### C. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis dan sumber data yang bertujuan untuk mendukung penelitian ini. Adapun jenis dan sumber data diantaranya ialah data primer dan data sekunder. Penjelasan mengenai data-data yang digunakan, dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama melalui wawancara, survei, dan observasi. Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan data primer yang berasal dari tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan komunikasi, kerjasama tim, motivasi kerja, dan kinerja dengan kuesioner yang ditujukan langsung kepada karyawan PT. Budi Makmur Perkasa.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data tidak langsung yang diperoleh dari media perantara. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian untuk mendukung serta

melengkapi data penelitian yaitu buku-buku, jurnal ilmiah yang relevan dengan penelitian ini, dan juga internet yang berkaitan dengan variabel yang penulis teliti.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2020, 126) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Jumlah tersebut adalah total dari karyawan yang bekerja pada PT. Budi Makmur Perkasa.

##### **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2020, 127) menyatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut.”

Apabila populasi dalam jumlah besar yang membuat peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, contohnya ada keterbatasan dana, 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, 2020, 137) berikut rumus beserta keterangannya, sebagai berikut:

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

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

yang diperlukan  $N$  =

Jumlah populasi

$e$  = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), biasanya 5%

Perhitungan Sampel:

$$= \frac{142}{1 + 142(0,05)^2}$$

$$= \frac{142}{1 + 0,3625}$$

$$= \frac{142}{1,3625}$$

$$= 142 \text{ Responden}$$

Sehingga berdasarkan perhitungan sampel dengan rumus diatas, dapat disimpulkan bahwa sampel yang diperlukan sebanyak 142 responden.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses dalam penelitian dan merupakan prosedur standar yang dilakukan agar mendapatkan data yang diperlukan. Tanpa memperhatikan teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dengan menerapkan teknik pengumpulan data yang tepat dalam penelitian akan memungkinkan untuk mendapatkan data yang valid. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, sebagai berikut:

### 1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### a. Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai tahap pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam menemukan permasalahan yang harus diteliti dengan mewawancarai HRD di PT. Budi Makmur Perkasa.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan karyawan PT. Budi Makmur Perkasa berupa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner terdapat daftar pertanyaan yang akan diberikan dan dijawab oleh responden, di mana terdapat lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Pada pemberian skor dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Dengan skala Likert akan memberikan nilai atau bobot pada setiap alternatif jawaban yang didalamnya mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dari instrumen ini dapat menghasilkan total skor setiapresponden dengan kata-kata sebagai berikut:

**Tabel III.1 Skala Likert**

**Table 5**

Indikator Jawaban	Keterangan	Nilai Indikator
SS	Sangat Setuju	(5)
S	Setuju	(4)

N	Netral	(3)
TS	Tidak Setuju	(2)
STS	Sangat Tidak Setuju	(1)

### Pengamatan

Penulis melakukan kegiatan mengumpulkan data dan informasi dengan mengamati secara langsung terhadap aktivitas yang ada di PT. Budi Makmur Perkasa yang berhubungan dengan penelitian.

### 2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder adalah dengan melakukan studi kepustakaan, dalam penelitian ini meliputi kajian pustaka yang dikumpulkan dan diperoleh dari buku-buku yang menjadi referensi, jurnal-jurnal ilmiah serta sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan variabel yang diteliti untuk melengkapi data yang diperlukan.

### F. Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020, 67) menyatakan bahwa:

“Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Ada 4 variabel dalam penelitian ini, yaitu Komunikasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. variabel penelitian tersebut dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu:

- 1. Variabel Bebas (*Independent*)**, variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja.

2. **Variabel terikat (*Dependent*)**, variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Agar lebih jelas dan rinci operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III.2 Operasional Variabel**

**Table 6**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	1. Pemahaman	1. Memahami pesan yang disampaikan pimpinan	Likert
		2. Memahami pesan yang disampaikan rekan kerja	
	2. Intensitas	3. Memberikan Informasi dengan kejujuran	
		4. Memberikan informasi secara akurat	
3. Pengaruh pada sikap	5. Gaya penyampaian		

		informasi dari pimpinan
		6. Gaya penyampaian informasi dari rekan kerja
4. Hubungan yang semakin baik	7. Terjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan	
	8. Terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	
5. Tindakan	9. Menjalankan pekerjaan sesuai intruksi	
	10. Menjalankan langsung	

Sumber: Sutardji (Lestari et al., 2021)			
Kerjasama Tim (X2)	1. Kepemimpinan partisipatif	1. Mendapatkan kesempatan ikut serta dalam pengambilan keputusan	Likert
	2. Tanggung jawab yang dibagikan	2. Menerima tanggung jawab dari pimpinan	
		3. Menjalankan tanggung jawab dari pimpinan	
	3. Penyamaan tujuan	4. Mempunyai tujuan yang sama antara pimpinan dan rekan kerja	
	4. Komunikasi yang intensif	5. Terjalin komunikasi yang baik antar bagian dalam tim	
5. Fokus pada masa yang	6. Adanya kesempatan untuk		

	akan datang	bertumbuh	
	6. Fokus pada tugas	7. Mempunyai fokus pada tugas dan tanggung jawab dalam tim	
	7. Pengerahan bakat	8. Dapat menghadapi tantangan	
	8. Tanggapan yang cepat	9. Memiliki respon yang tanggap	
		10. Mempunyai kepekaan terkait masalah dalam tim	
Sumber: Buchholz (Surianti & Hidayat, 2017, 4)			
Motivasi Kerja (X3)	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	1. Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab	Likert
	2. Melaksanakan tugas dengan	2. Mempunyai target yang jelas dalam bekerja	

	target yang jelas		
	3. Kemandirian dalam bertindak	3. Memiliki kemandirian dalam bertindak pada pekerjaan	
	4. Memiliki rasa senang dalam bekerja	4. Perasaan senang yang meningkatkan Motivasi	
	5. Prestasi yang dicapai	5. Mendapatkan prestasi kerja menambah motivasi	
	6. Suasana tempat bekerja	6. Suasana kerja yang kondusif memberikan motivasi	
	7. Kesempatan promosi	7. Promosi dalam perusahaan meningkatkan Motivasi	

	8. Memperoleh pengakuan	8. Memperoleh pengakuan dari pimpinan	
	9. Dukungan moril	9. Menerima dukungan moril dari pimpinan dan rekan kerja	
	10. Bimbingan dari pimpinan	10. Mendapatkan bimbingan dari pimpinan saat bekerja	
Sumber: (Hamzah B. Uno, 2021, 72) dalam buku Teori Motivasi dan Pengukurannya			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Mempunyai kualitas kerja sesuai dengan kemampuan	Likert
		2. Terampil dalam bekerja	
	2. Kuantitas	3. Mampu menyelesaikan tugas sesuai target	

	3. Ketepatan waktu	4. Datang tepat waktu
		5. Melaksanakan tugas tepat waktu
	4. Efektifitas	6. Menggunakan strategi dalam bekerja membantu efektifitas
		7. Ketersediaan fasilitas perusahaan membantu pekerjaan
	5. Kemandirian	8. Memiliki inisiatif kerja
	6. Komitmen kerja	9. Berkomitmen atas peningkatan kinerja
		10. Berkomitmen melakukan pekerjaan dengan

		Totalitas	
Sumber: (Sopiah & Sangadji, 2018, 351) dalam buku Manajemen Sumber Daya Strategik			

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah penting dalam penelitian karena analisis data dapat digunakan untuk menyimpulkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, data yang sudah terkumpul melalui penyebaran kuesioner akan diolah dan dianalisis dengan program SPSS 25 dan dapat dilakukan pengujian yaitu:

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2020, 206) menyatakan bahwa:

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana

adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

## 2. Frekuensi Data

Data yang terkumpul dan tersedia terkadang jumlahnya besar, hal tersebut dapat membuat kesulitan dalam mengenali ciri-ciri dari data tersebut. Maka dari itu, data yang jumlahnya besar harus ditata dan dipilah dengan meringkas data tersebut menjadi bentuk kelompok data. Dengan demikian data menjadi mudah dikenali dan diketahui ciri-cirinya dan dapat dengan mudah diteliti dan dianalisis sesuai yang penulisbutuhkan dalam penelitian.

### 1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018, 51) menyatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.”

Dalam pengujian validitas yaitu dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* atau bisa juga disebut dengan *Korelasi Produk Moment Pearson*. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien validitas item yang dicari

$\sum x$  = Skor yang diperoleh subjek

dari semua item

$\sum y$  = Skor total

$\sum x^2$  = Jumlah skor yang didistribusi X

$\sum y^2$  = Jumlah skor

yang didistribusi

$\sum xy$  = Jumlah

responden

Pada perhitungan layak dan tidaknya suatu item yang digunakan dalam uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikansi sebesar 5% ( $= 0,05$ ) dengan *degree of freedom* ( $f$ ) =  $n - 3$ . Maka penentuan valid dan tidak validnya sebuah instrument dapat ditentukan seperti berikut:

1. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka adanya korelasi atau disebut layak, tetapi jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada korelasi atau disebut tidak layak.
2. Apabila terdapat tanda (\*) dalam *pearson correlation* pada SPSS, dengan begitu variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Berbanding terbalik jika tidak terdapat tanda (\*) pada *pearson correlation* pada SPSS, dengan begitu variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
3. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya menunjukkan hasil yang valid, namun jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya menunjukkan hasil yang tidak valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018, 45) menyatakan bahwa:

“Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Rumus reliabilitas yaitu:

$$\alpha = \frac{1}{k} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum X^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas alpha

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum$  = Varian responden untuk item 1

= Jumlah varians skor

Untuk mengetahui hasil keputusan uji reliabilitas apakah reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut:

1. Jika *Cronbach's Alpha* > taraf signifikan 70% atau 0,7 dengan begitupertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha* < taraf signifikan 70% atau 0,7 dengan begitupertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Dilakukannya uji asumsi klasik agar paham terkait data yangdigunakan, apakah sudah memenuhi standar dari pengujian asumsi klasik yaitu apakah data mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastitas dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

#### A. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018, 161) menyatakan bahwa:

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.”

Model regresi dikatakan baik yaitu ketika memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data sumber dari grafik normal *P-Plot of regression standardized residual* dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada program SPSS dengan ketentuan yang berlaku adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, dengan begitu regresi dapat disebut normal. Begitu juga dengan sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak normal. Selain itu pengambilan keputusan uji normalitas dapat melihat ketentuan  $\text{sig} > 0,05$  yang artinya residual menyebar normal dan apabila  $\text{sig} < 0,05$  yang artinya residualmenyebarkan tidak normal.

## B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila terdapat korelasi, dapat dianggap sebagai *problem* multikolinearitas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Cara yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak gejala pada multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

## C. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas merupakan uji yang dilakukan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam model regresi, mulai dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya.

Menurut (Ghozali, 2018, 137) menyatakan bahwa:

“Uji heteroskedastitas bertujuan menguji

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas.”

Adapun syarat yang harus diperhatikan dan terpenuhi pada model regresi ialah tidak terdapat gejala heterokedastitas dalam model regresi. Tolak ukur dalam penentuan suatu model regresi dapat dilihat dari penyebaran data dengan syarat, yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan terjadi heterokedastitas dalam model regresi.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar keatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastidas pada model regresi.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan suatu masalah dalam penelitian. Maka dari itu harus dibuktikan kebenarannya

#### a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya yaitu antara variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel ( $Y$ ). Dalam uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Budi Makmur Perkasa.

Adapun rumus regresi linear berganda, yaitu:

$$= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Kerjasama Tim

$X_3$  = Motivasi Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi

### b. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan agar mengetahui derajat atau kekuatan dari hubungan antara seluruh variabel (X) terhadap (Y) secara bersamaan. Berikut rumus koefisien korelasi berganda, sebagai berikut:

$$= \frac{1 \sum_1 Y + 2 \sum_2 Y + 3 \sum_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Kerjasama Tim

X3 = Motivasi Kerja

Dengan kesimpulan:

R = 0: Tidak ada hubungan antara

ketiga variabel R = 1: Hubungan

kuat dan positif

R = -1: Hubungan lemah atau negatif

Untuk mendapat jawaban mengenai korelasi berganda dapat melihat Tabel III.3 yang dapat dijadikan acuan mengetahui hubungan variabel bebas

dan variabel terikat sebagai berikut:

**Tabel III.3 Interpretasi Koefisien Korelasi**

**Table 7**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8 s/d 1.0	Sangat Kuat
0,6 s/d 0,8	Kuat
0,4 s/d 0,6	Sedang
0,2 s/d 0,4	Lemah
0,0 s/d 0,2	Sangat Lemah

#### **Koefisien Determinasi**

Menurut (Ghozali, 2018, 97) menyatakan bahwa:

“Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Adapun rumus koefisien determinasi yaitu:

$$= 2 \ 100\%$$

Keterangan:

Kd =

Koefisien

determinasi r =

Nilai koefisien

korelasi

#### a. Uji T

Menurut (Ghozali, 2018, 98) menyatakan bahwa:

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Adapun rumus yang dapat digunakan dalam uji t yaitu:

$$= \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Pengujian Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

$$r^2 =$$

Koefisien

Determinasi

= Jumlah

Responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho:  $P = 0$  (tidak ada hubungan antara X dan Y)  
 Ho:  $P > 0$  (ada hubungan positif antara X dan Y)

Ho:  $P < 0$  (ada hubungan negatif antara X dan Y)  
 Ha:  $P \neq 0$  (ada hubungan antara X dan Y)

Untuk menguji hipotesis terdapat kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai thitung  $>$  nilai ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menandakan variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y).
2. Apabila nilai thitung  $<$  nilai ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut menandakan variabel bebas (X) tidak

berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

### b. Uji F

Uji f atau yang disebut juga sebagai uji simultan dilakukan agar mengetahui dan menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun rumus uji F yaitu:

$$h = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah

Variabel Independenn

= Jumlah

Anggota Sampel

Dasar yang menjadi acuan pengambilan keputusan penerimaan ataupunolakan pengujian hipotesis yaitu, sebagai berikut:

Fhitung > Ftabel, maka Ho

ditolak dan Ha diterima.Fhitung

< Ftabel, maka Ho diterima dan

Ha ditolak

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan perbandingan besar nilai  $F_{\text{penelitian}}$  dengan nilai  $F$  pada tabel dengan cara, seperti berikut:

3. Menghitung  $F$  penelitian yang diperoleh melalui kolom  $F$  pada tabel ANOVA yang didapat dari hasil program SPSS Versi 25.
4. Menghitung nilai  $F$  tabel dengan taraf signifikansi tertentu.
5. Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:
  - a. Apabila  $F_{\text{hitung}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Apabila  $F_{\text{hitung}} < \text{nilai } F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
6. Mengambil keputusan apakah  $H_0$  atau  $H_a$  yang diterima.