

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GORI
GLOBAL INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

GLADIS WIRANATA

20210500078

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GORI
GLOBAL INDONESIA**

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 :

GLADIS WIRANATA

20210500078

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Gladis Wiranata
NIM : 20210500078
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia

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

Tangerang, 23 Oktober 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NUPTK : 4962750651130102


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Gladis Wiranata

NIM : 20210500078

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**.

Tangerang, 08 Januari 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Ex. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NUPTK : 4962750651130102


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan
bahwa,

Nama Mahasiswa : Gladis Wiranata

NIM : 20210500078

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NUPTK : 4962750651130102

Tangerang, 08 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Gladis Wiranata
NIM : 20210500078
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia

Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS pada Yudisium dalam Predikat "SANGAT MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 21 Februari 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NUPTK: 8251744645230083



Penguji I : Andy, S.E., M.M.
NUPTK : 6959759660130162



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si
NUPTK : 3535758659230153



Dekan Fakultas Bisnis,


Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya mengatakan :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasi 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 pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi 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, 11 Januari 2025
Yang membuat pernyataan


Gladis Wiranata
NIM : 20210500078

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM	: 20210500078
Nama	: Gladis Wiranata
Jenjang Studi	: Strata I
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen 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, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia”

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

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 11 Maret 2025

Penulis,



Gladis Wiranata

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GORI GLOBAL INDONESIA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia. sampel yang digunakan sebanyak 102 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat terkait faktor yang diteliti. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach* dan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Uji analisis regresi linier berganda, uji r, uji t dan uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

R square model model 1 sebesar 0,634, artinya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan $(100\% - 63,4\% = 36,6\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain, model 2 menunjukkan *R square* sebesar 0,707, artinya pengaruh komunikasi dan motivasi sebesar 70,7% sedangkan $(100\% - 70,7\% = 29,3\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain. *R square* model 3 sebesar 0,724,

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} komunikasi 5.290 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1,98447, t_{hitung} motivasi 5.213 ($>$) t_{tabel} 1,98447 dan t_{hitung} kerjasama tim 2.464 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1,98447, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gori Global Indonesia.

Pengujian simultan pada model 1 diperoleh F_{hitung} 173,160 lebih besar ($>$) F_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk model 2 diperoleh F_{hitung} 119,563 lebih besar ($>$) F_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk model 3 diperoleh F_{hitung} 85,815 lebih besar ($>$) F_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Kerjasama, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, MOTIVATION AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GORI GLOBAL INDONESIA

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Communication, Motivation and Teamwork on Employee Performance at PT. Gori Global Indonesia. The sample used was 102 people. Data collection was carried out through distributing questionnaires, and data processing in this study used SPSS version 25. The method used in this research is a descriptive method that describes systematically, factually and accurately the factors studied. Data testing techniques used in this research include validity testing, reliability testing with Cronbach's alpha and sampling techniques using probability sampling. Test multiple linear regression analysis, r test, t test and f test to test and prove the research hypothesis.

The R square of model 1 is 0.634, meaning the influence of communication on employee performance is 63.4%, while $(100\% - 63.4\% = 36.6\%)$ is influenced by other factors, model 2 shows the R square of 0.707, meaning the influence of communication and motivation was 70.7% while $(100\% - 70.7\% = 29.3\%)$ was influenced by other factors. R square model 3 is 0.724,

Based on the results of the t test, it was obtained that the communication t count was 5,290 greater ($>$) t table 1.98447, the motivation t count 5,213 ($>$) t table 1.98447 and the t count teamwork 2,464 greater ($>$) t table 1.98447, with a significance value of $0.000 < 0.05$

Keywords: Communication, Motivation, Teamwork, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membant u kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr.Limajatini, S.E.,M.M.,BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr.Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Faktultas Bisnis Univers itas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Faktultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberika n ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Seluruh karyawan PT. Gori Global Indonesia yang telah bersedia menjadi responden penelitian guna terselesaikannya tugas akhir ini
7. Orang tua, dan adik saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.

8. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, dan semangat selama penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 05 November 2024

Gladis Wiranata
NIM : 20210500078



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBARAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... ivv

DAFTAR ISIvii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRANxivv

BAB 1 PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah 9

C. Rumusan Masalah 9

D. Tujuan Penelitian..... 10

E. Manfaat Penelitian..... 10

1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis	11
F. Sistematika Penulisan Skripsi	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Gambaran Umum Teori.....	13
1. Komunikasi	14
2. Motivasi	21
3. Kerjasama Tim	25
4. Kinerja Karyawan	29
B. Hasil Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Penelitian.....	36
D. Perumusan Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Objek Penelitian	38
1. Sejarah Singkat PT Gori Global Indonesia	38
2. Visi dan Misi PT Gori Global Indonesia.....	39
3. Struktur Organisasi PT Gori Global Indonesia	40
4. Uraian Tugas PT Gori Global Indonesia.....	41
C. Jenis dan Sumber Data	43
1. Jenis Data	43
2. Sumber Data	44
D. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel	45

E. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Teknik Pengumpulan data Primer.....	46
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	47
3. Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
F. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Instrumen Data Penelitian	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
3. Uji Model Statistik	54
4. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
1. Profil Responden.....	59
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
B. Analisis Hasil Penelitian.....	90
1. Uji Validitas	90
2. Uji Reliabilitas	92
3. Uji Asumsi Klasik.....	94
5. Hasil Uji Model Statistik.....	99
6. Pengujian Uji t (Parsial).....	101
7. Pengujian Uji F (Simultan)	101
C. Pembahasan.....	107
BAB V PENUTUP	112
A. Kesimpulan	112
1. Kesimpulan Umum	112
2. Kesimpulan Khusus	113

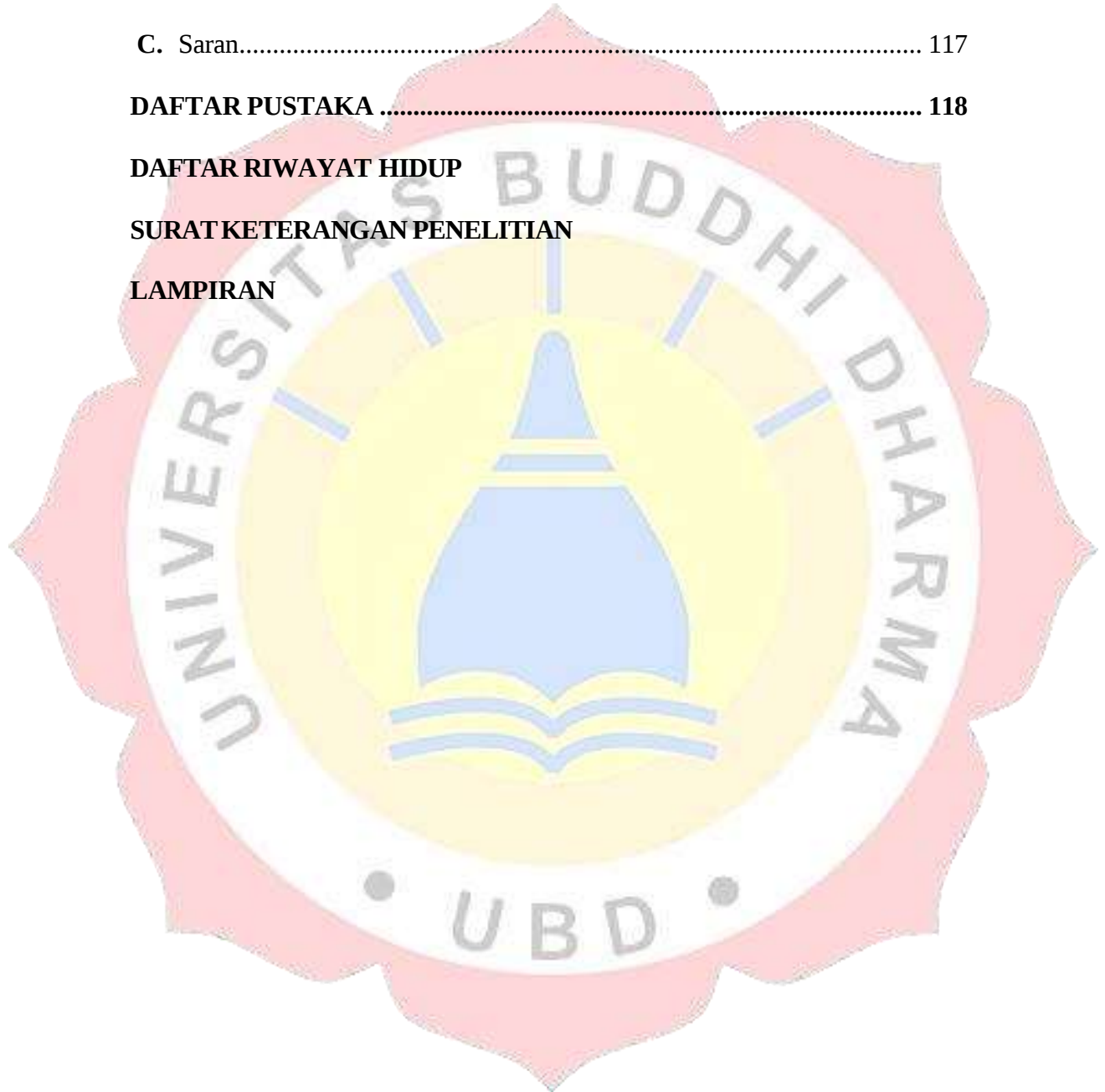
B. Implikasi.....	115
1. Implikasi Teoritis	115
2. Implikasi Manajerial.....	116
3. Implikasi Metodologi	116
C. Saran.....	117

DAFTAR PUSTAKA	118
-----------------------------	------------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

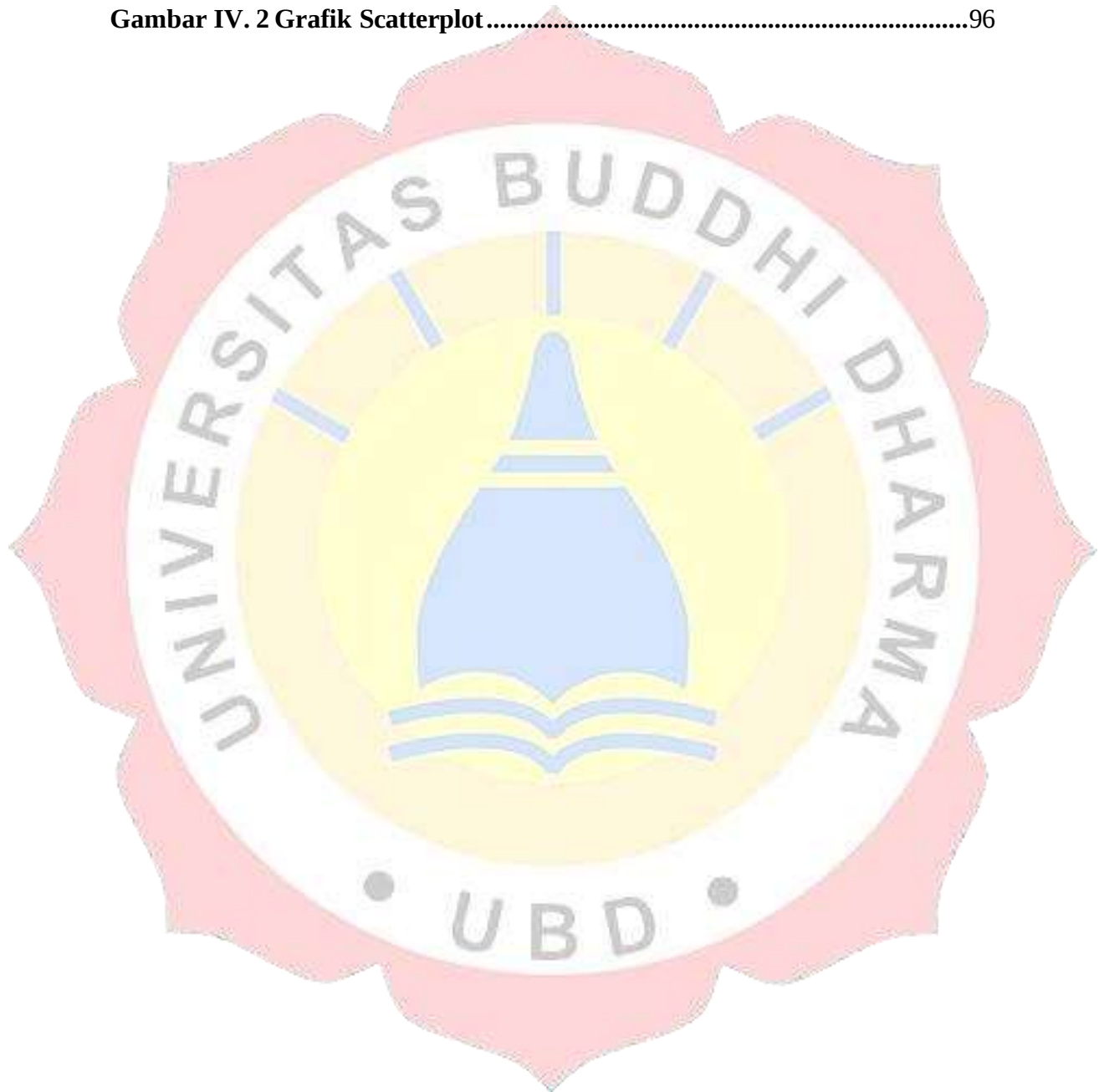
Tabel I. 1 Laporan Produktivitas Kerja Tahun 2020-2023	6
Tabel I. 2 Daftar Absensi Kerja Tahun 2023	7
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel III. 1 Nilai Skala Likert	47
Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel IV. 4 Responden berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel IV. 5 Pernyataan 1 Pemahaman Komunikasi	62
Tabel IV. 6 Pernyataan 2 Kesenangan Komunikasi	63
Tabel IV. 7 Pernyataan 3 Perubahan Sikap	63
Tabel IV. 8 Pernyataan 4 Mempererat Hubungan	64
Tabel IV. 9 Pernyataan 5 Tindakan Komunikasi	65
Tabel IV. 10 Pernyataan 6 Pengetahuan	65
Tabel IV. 11 Pernyataan 7 Intensitas Komunikasi	66
Tabel IV. 12 Pernyataan 8 Keterampilan	67
Tabel IV. 13 Pernyataan 9 Efektivitas Komunikasi	67
Tabel IV. 14 Pernyataan 10 Kemudahan Memperoleh Informasi	68
Tabel IV. 15 Pernyataan 1 Semangat Kerja	69
Tabel IV. 16 Pernyataan 2 Lingkungan Kerja	70
Tabel IV. 17 Pernyataan 3 Fasilitas Kerja	70

Tabel IV. 18 Pernyataan 4 Prestasi Kerja.....	71
Tabel IV. 19 Pernyataan 5 Pengakuan	72
Tabel IV. 20 Pernyataan 6 Menyukai Pekerjaan	72
Tabel IV. 21 Pernyataan 7 Kompensasi	73
Tabel IV. 22 Pernyataan 8 Reward (Hadiah).....	74
Tabel IV. 23 Pernyataan 9 Peluang Untuk Maju.....	74
Tabel IV. 24 Pernyataan 10 Kebutuhan Hidup Karyawan	75
Tabel IV. 25 Pernyataan 1 Kepemimpinan Partisipatif.....	76
Tabel IV. 26 Pernyataan 2 Tanggung Jawab Yang Dibagikan	77
Tabel IV. 27 Pernyataan 3 Penyamaan Tujuan.....	77
Tabel IV. 28 Pernyataan 4 Komunikasi Terjalin Lancar	78
Tabel IV. 29 Pernyataan 5 Fokus Pada Masa Yang Akan Datang	79
Tabel IV. 30 Pernyataan 6 Fokus Pada Tugas	79
Tabel IV. 31 Pernyataan 7 Pengerahan Bakat	80
Tabel IV. 32 Pernyataan 8 Tanggapan Yang Cepat.....	81
Tabel IV. 33 Pernyataan 9 Berbagi Wawasan	81
Tabel IV. 34 Pernyataan 10 Berbagi keterampilan	82
Tabel IV. 35 Pernyataan 1 Kuantitas Hasil Kerja.....	83
Tabel IV. 36 Pernyataan 2 Kualitas Hasil Kerja	84
Tabel IV. 37 Pernyataan 3 Efisiensi Dalam Melaksanakan Pekerjaan	84
Tabel IV. 38 Pernyataan 4 Disiplin Kerja	85
Tabel IV. 39 Pernyataan 5 Inisiatif Kerja	86
Tabel IV. 40 Pernyataan 6 Ketelitian Kerja.....	86

Tabel IV. 41 Pernyataan 7 Kepemimpinan	87
Tabel IV. 42 Pernyataan 8 Kejujuran	88
Tabel IV. 43 Pernyataan 9 Kreativitas Kerja	88
Tabel IV. 44 Pernyataan 10 Evaluasi Kerja.....	89
Tabel IV. 45 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	90
Tabel IV. 46 Hasil Uji Validitas Motivasi	90
Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim.....	91
Tabel IV. 48 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	92
Tabel IV. 49 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi.....	92
Tabel IV. 50 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	93
Tabel IV. 51 Hasil Reliabilitas Kerjasama Tim.....	93
Tabel IV. 52 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	94
Tabel IV. 53 Hasil Uji Normalitas	94
Tabel IV. 54 Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel IV. 55 Hasil Koefisien Korelasi Berganda	97
Tabel IV. 56 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	99
Tabel IV. 57 Hasil Koefisien Determinasi.....	100
Tabel IV. 58 Hasil Regresi Metode Stepwise	101
Tabel IV. 59 Uji F (Simultan)	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar IV. 1 Normalitas P-Plot.....	95
Gambar IV. 2 Grafik Scatterplot.....	96



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	122
Lampiran 2 Pernyataan Kuisisioner	124
Lampiran 3 Hasil Deskripsi Responden	128
Lampiran 4 Hasil Kuisisioner (X1,X2,X3 dan Y)	129
Lampiran 5 Data Olah SPSS	139
Lampiran 6 Hasil Validitas dan Reliabilitas	151
Lampiran 7 Hasil Uji Statistik.....	162
Lampiran 8 Hasil Tabel R	168
Lampiran 9 Tabel T (Alpha 5%).....	171
Lampiran 10 Tabel F.....	172

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari kinerja karyawannya, dimana kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan perusahaan mencapai keberhasilan dalam usahanya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melakukan seluruh rangkaian kegiatan perusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk terus memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki guna memperoleh keunggulan dalam ketatnya persaingan bisnis. Kinerja karyawan dianggap sebagai faktor yang berdampak pada sukses atau tidaknya suatu organisasi, karena secara langsung memberikan kontribusi bagi pertumbuhan organisasi melalui kinerja superior karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara yang dilakukan dalam mengembangkan, melatih, memotivasi, membentuk, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan dalam standarisasi sumber daya manusia bertujuan mendapatkan karyawan yang benar-benar dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sulitnya mendapatkan karyawan yang memiliki potensi tinggi ditambah lagi biaya yang harus dikeluarkan cukup besar untuk mencari, seleksi dan merekrut karyawan baru yang memiliki kompetensi. Artinya keberhasilan

organisasi mengacu pada kualitas dan kompetensi dari kinerja karyawan yang dimiliki. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan keseluruhan aspek sumber daya manusia yang meliputi hasil kerja, kualitas kerja, kuantitas produksi, siklus produksi, keterlibatan kerja dan sikap kooperatif. Perilaku khas yang membedakan masing-masing individu dalam kelompok kerja yang memiliki dampak pada kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan sehingga perusahaan harus mampu mengelola karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan yang bermanfaat bagi keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak terbentuk dengan sendirinya, namun terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti komunikasi, motivasi dan kerjasama tim dalam lingkup kerja perusahaan.

Komunikasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan manajemen dalam hal pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan. Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan penghubung keseluruhan aktivitas perusahaan, karena komunikasi yang tidak lancar dapat mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Seluruh pihak yang terkait dalam perusahaan pasti membutuhkan informasi apapun mengenai perusahaan tempatnya bekerja sehingga diperlukan komunikasi agar informasi dapat diterima guna mencapai tujuan yang

ditetapkan secara bersama-sama. Melalui komunikasi pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan mengenai tugas dan pekerjaan. Kurangnya komunikasi antar sesama rekan kerja akan memberikan hasil yang buruk terhadap kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja maksimal, karena komunikasi mengarahkan karyawan melaksanakan tindakan aktivitas yang benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi merupakan sesuatu yang menginspirasi atau dorongan pekerjaan agar karyawan dapat mencapai prestasi yang baik. Keberadaan motivasi kerja juga dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memandang motivasi kerja mereka secara positif dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi sehingga secara sukarela mau bekerja keras, dan memiliki sikap yang baik pada organisasi. Karena itu, produktivitas pekerja akan terus meningkat secara optimal. Motivasi dapat menjadi bagian penting untuk mendorong seseorang untuk menjalankan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kinerja yang tinggi, serta

mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian target perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif dan kualitas kerja yang baik. Adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik. Kerjasama tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efektif dan efisien. Dalam lingkup perusahaan yang terdiri dari beberapa divisi dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda sehingga keseluruhan kegiatan perusahaan tidak dapat dilakukan sendiri-sendiri, namun diperlukan kerjasama antar setiap bagian agar menciptakan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemajuan industri pakaian jadi, ditandai dengan meningkatnya permintaan konsumen terhadap pakaian jadi. Menurut Kementerian Perindustrian sektor industri pakaian memiliki pertumbuhan produksi paling tinggi dibandingkan sektor lain sejak kuartal 1 tahun 2019 hingga 2024. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pertumbuhan industri pakaian

meningkat sebesar 29,19% secara tahunan yang memperkuat laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

PT. Gori Global Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *clothing industry* (Garmen). Dalam menjalankan bisnisnya PT. Gori Global Indonesia juga memperhatikan bagaimana komunikasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Kemudian, perusahaan juga memperhatikan dan mengelola kerjasama tim antar bagian mulai dari divisi pemotongan kain, pengukuran size pakaian, penjahit hingga divisi pengepakan pakaian jadi agar berjalan secara efektif. Namun berdasarkan observasi masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak fokus dalam bekerja yang diduga disebabkan kurangnya komunikasi, motivasi dan kerjasama tim dalam lingkup perusahaan. Hal ini dapat menjadi masalah yang besar jika terus dibiarkan dan tidak diatasi karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Berdasarkan pengamatan hasil kerja target produktivitas yang diperoleh dari PT. Gori Global Indonesia ditemukan adanya hasil yang naik turun dalam periode 4 tahun terakhir. Kinerja karyawan dinilai dari produktivitas dinilai kurang konsisten setiap tahunnya sehingga kinerja karyawan pada perusahaan belum maksimal. Berdasarkan data produktivitas karyawan pada PT. Gori Global Indonesia diperoleh data sebagai berikut:

Tabel I. 1 Laporan Produktivitas Kerja Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi Tahunan	Tingkat Produktifitas
2020	67	258.500	221.390	85,64 %
2021	80	295.000	151.855	51,47 %
2022	92	310.000	148.991	48,06 %
2023	102	450.000	402.000	89,33%

Sumber: PT. Gori Global Indonesia (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari tahun 2020-2023 terjadi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dari tidak tercapainya realisasi target produksi pada setiap tahunnya. Pada tahun 2020 target produksi sebesar 258.500 namun hanya terealisasi sebesar 221.390, pada tahun 2021 target produksi sebesar 295.000 namun terealisasi sebesar 151.855, pada tahun 2022 target produksi sebesar 310.000 dan terealisasi sebesar 148.191 dan pada tahun 2023 target produksi sebesar 450.000 namun terealisasi sebesar 402.000 atau sebesar 89%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Gori Global Indonesia.

Berdasarkan persentase absensi karyawan pada PT. Gori Global Indonesia menunjukkan beberapa karyawan sering absen kerja sehingga hal ini dapat menghambat proses kerja pada perusahaan. Tingkat absensinya, meskipun cenderung menurun tetapi untuk pabrik yang proses produksinya dibutuhkan karyawan lengkap supaya bisa tetap berproduksi jumlah ini sangat mengganggu, sehingga manajemen pabrik mencari karyawan harian untuk mengisi posisi yang kosong agar proses produksi tetap berjalan dengan semestinya. Berikut disajikan tingkat absensi dari PT. Gori Global Indonesia:

Tabel I. 2 Daftar Absensi Kerja Tahun 2023

No	Bulan	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk
1	Januari	1	1	2	4
2	Februari	-	1	-	1
3	Maret	2	1	-	3
4	April	1	1	1	3
5	Mei	-	1	-	1
6	Juni	2	1	4	7
7	Juli	-	-	1	1
8	Agustus	1	1	-	2
9	September	1	1	2	4
10	Oktober	-	1	-	1
11	November	-	1	-	1
12	Desember	-	-	-	0

Sumber: PT. Gori Global Indonesia (2024)

Berdasarkan tabel absensi karyawan di atas, diketahui absensi terbanyak pada bulan juni sebanyak 7 orang karyawan tidak masuk, kemudian pada bulan Januari dan September sebanyak 4 karyawan tidak masuk. Tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dan berpotensi memberikan kerugian pada perusahaan. Kurangnya komunikasi, motivasi dan kerjasama tim dapat menyebabkan karyawan enggan dalam bekerja.

Komunikasi yang tidak lancar menyebabkan aliran informasi terkait pekerjaan menjadi terhambat sehingga seringkali salah pelaporan dalam pencatatan barang jadi dan jumlah produksi yang dianggarkan. Selain itu, karyawan merasa kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama

yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Beberapa penelitian sebelumnya melakukan penelitian yang mengukur faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2024) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Novihemi & Hanifah (2020) mengatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Goni et al. (2021) mengatakan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Kasyifillah & Prijati (2023) yang mengatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2023) mengatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Abdillah & Sari (2023) mengatakan tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* yang menyangkut faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis masih menemukan perbedaan pengukuran penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini mencoba mengkaji lebih dalam topik tersebut. Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas,

maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi antar divisi kurang baik sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam proses kerja.
2. Kurangnya apresiasi dari perusahaan untuk memotivasi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja
3. Kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia?
2. Bagaimana Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia?

3. Bagaimana Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia?
4. Bagaimana Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti komunikasi, motivasi dan kerjasama tim.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan agar mampu menjalin komunikasi yang baik dalam lingkup kerja, memberikan motivasi kepada karyawan sehingga kesan karyawan menjadi positif pada perusahaan serta membangun kerjasama tim yang solid demi tercapainya tujuan perusahaan pada masa kini dan masa mendatang.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulis membuat sistematika penulisan agar memudahkan untuk memahami isi skripsi secara praktis dan menyeluruh. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama penulis membahas topik latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua penulis membahas topik gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga penulis membahas topik jenis penelitian, objek penelitian, jenis, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat penulis membahas topik deskripsi data hasil penelitian variabel independen, dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab kelima penulis membahas topik kesimpulan, implikasi, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen ialah suatu ilmu yang bertujuan mengatur seluruh kegiatan, didalamnya termasuk proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan dari sumber daya yang dimiliki (Santosa et al., 2020).

Berikut pengertian beberapa ahli mengenai manajemen:

Menurut Hasibuan (2020 : 9) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Khoirudin et al. (2022) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, aktivitas anggota organisasi, dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Citrawati (2022) mengatakan bahwa :

Manajemen yakni cara mengelola dalam memanfaatkan sumber daya manusia maupun yang lain dengan efisien dan efektif agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya demi keberlanjutan perusahaan dimasa mendatang.

Menurut Susan (2019) mengatakan bahwa :

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari i hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan mulai dari pengelolaan hingga pada pemberian keterampilan yang bertujuan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas demi keuntungan perusahaan.

Menurut Nuraeni (2019) mengatakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi yang perlu terus dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.

Menurut Silaswara et al. (2021) mengatakan bahwa :

manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses yang terencana secara terstruktur yang mencakup suatu ilmu dan seni yang mengelola orang-orang di dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat di simpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sebagai sumber daya di suatu organisasi agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

1. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Menurut Felicia & Sugandha (2023) mengatakan bahwa:

Komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan pikiran dan idenya kepada orang lain dengan harapan penerima akan menangkapnya dan menggunakannya dengan tepat mengenai pesan yang disampaikan kepada orang tersebut.

Menurut Belina & Andy (2023) mengatakan bahwa:

Komunikasi adalah suatu proses dari penyaluran informasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik antara semua pihak yang memiliki kepentingan dalam suatu organisasi maupun dari luar organisasi.

Menurut Hendriawan & Sutisna (2022) mengatakan bahwa::

Komunikasi ialah proses dalam menyampaikan pesan yang dilaksanakan dengan saluran komunikasi dan adanya timbal balik dari si penerima pesan dalam bentuk perubahan setelah menyerap informasi yang terkandung dalam pesan.

Berdasarkan teori diatas maka disimpulkan Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pikiran / ide / informasi kepada orang lain sehingga mendapat timbal baik (*feedback*).

b. Fungsi Komunikasi

Komunikasi yang terjalin dalam organisasi pastinya merupakan alur perpindahan dari satu divisi kepada divisi lainnya dengan menerapkan pemahaman yang akurat dari pemberi pesan kepada penerima pesan. Praktik komunikasi dalam perusahaan akan melibatkan empat fungsi dari komunikasi yaitu sebagai berikut: (Tjiptono, 2019 : 219).

1) Fungsi Informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem proses informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara pasti. Informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam sebuah organisasi

2) Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Pada sebuah organisasi terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini. Pertama, atasan yang berada dalam tatanan manajemen. Kedua berkaitan dengan pesan

atau message. Pesan-pesan regulatif umumnya berorientasi pada kerja. Artinya bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh untuk dilaksanakan.

3) Fungsi Persuasif

Dalam mengatur sebuah organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai yang diharapkan, maka banyak pemimpin yang lebih suka untuk memersuasi bawahannya daripada memberikan perintah. Persuasi dianggap lebih efektif dalam menumbuhkan kepedulian dibanding dengan memperlihatkan kekuasaan dan kewenangan.

4) Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus dalam organisasi dan laporan kemajuan organisasi, juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama istirahat kerja, kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

c. Dimensi Komunikasi

Komunikasi menyangkut pesan-pesan yang dapat dibedakan berdasarkan penerima pesan dan fungsi pesan. Berdasarkan penerima pesan, komunikasi dapat dibedakan menjadi komunikasi internal dan

komunikasi eksternal. Bila dilihat dari fungsi pesan, komunikasi organisasi meliputi komunikasi formal dan komunikasi informal

Komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok mengenai pekerjaan dalam organisasi. Menurut Fatmasari & Adha (2022) dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi dan penjelasan-penjelasan kepada bawahannya. Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberikan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

2) Komunikasi Horizontal

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat. Komunikasi horizontal

meliputi Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama dan Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini mencakup masalah-masalah lini dan saran staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula

d. Indikator Komunikasi

Mengetahui komunikasi lebih dalam, maka perlu memahami yang termasuk indikator komunikasi guna mencapai komunikasi yang efektif. Menurut Suhendro et al. (2022) indikator komunikasi diantaranya 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) Kesenangan

Saat terjadinya komunikasi dengan tujuan mengutarakan pesan agar tersampaikan secara berhasil, bisa juga dengan menerapkan suasana menyenangkan antara kedua belah pihak yang menerima dan memberi informasi. Adanya komunikasi dengan suasana yang santai dan menyenangkan membuat keadaan menjadi nyaman ketika berinteraksi, berbeda dengan suasana yang tegang.

3) Perubahan 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.

4) Mempererat Hubungan

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.

5) Tindakan

Komunikasi yang berjalan efektif ditandai oleh kedua belah pihak muncul perubahan saat berkomunikasi yaitu tindakan dari komunikator maupun komunikan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

6) Pengetahuan

Komunikasi yang baik ditandai dengan adanya tindakan berbagi informasi berupa pengetahuan yang dapat meningkatkan wawasan sesama karyawan dalam bekerja.

7) Intensitas Komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

8) Keterampilan

Komunikasi dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan karena dengan komunikasi yang baik karyawan dapat menerima arahan dari atasan dan memahami apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya.

9) Efektivitas Komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

10) Kemudahan memperoleh Informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses

komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Perusahaan dituntut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik dalam bekerja secara berkelanjutan yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Menurut Mangkunegara (2019 : 93) mengatakan bahwa:

Motivasi adalah dorongan yang berkaitan dengan emosional perasaan kepada pegawai agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan manajemen dengan berbagai upaya yang meliputi pemberian hadiah, pujian, penghargaan dan pengakuan sehingga karyawan merasa dihargai dalam perusahaan.

Menurut Adha & Hafidzi (2019:52) mengatakan bahwa:

Motivasi adalah pemberian tambahan semangat yang menciptakan kegairahan kerja sehingga mampu dengan baik dan bisa bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Graham (2020) mengatakan bahwa:

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang kuat yang mendorong seseorang untuk kerja. Adapun motivasi juga bisa diartikan sebagai persoalan yang begitu krusial terhadap semua upaya sekelompok orang yang melangsungkan kerja sama demi meraih suatu tujuan. Kendati demikian, persoalan motivasi ini hanya bisa diakui keberadaanya ketika pada prinsipnya orang mudah termotivas i, menyediakan setiap yang mereka inginkan.

Menurut Hasibuan (2020 :141) mengatakan bahwa:

motivasi yaitu suatu dorongan dalam mengarahkan daya serta potensi bawahan atau karyawan, agar dapat bekerja sama dengan produktif dan berhasil mencapai tujuan. Jadi, dapat dikatakan motivasi merupakan suatu upaya yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan motivasi adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja dengan memberikan pujian dan reward atas prestasi kerja yang dilakukan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Iqbal *et al.* (2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah:

1) Faktor Internal (Motivasi Intrinsik)

Faktor Internal yaitu motivasi pekerja yang berasal dari dalam diri yang mendorong seseorang bekerja lebih giat dan produktif serta percaya diri dalam bekerja (Sihombing & Kusnawan, 2022).

2) Faktor Eksternal (Motivasi Ekstrinsik)

Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab hal ini akan memberikan daya tarik tersendiri bagi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja (Wi & Anggraeni, 2020).

c. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2021 : 23) mengatakan indikator motivasi terdiri dari beberapa komponen yaitu sebagai berikut:

1) Semangat Kerja

Balas jasa merupakan bentuk penghargaan baik berupa uang, penghargaan dan pujian kepada karyawan berdasarkan prestasi mereka

2) Lingkungan Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik (Wi & Anggraeni, 2020).

3) Fasilitas Kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan untuk membantu pekerjaan karyawan dan meningkatkan loyalit as karyawan (Samara et al., 2022).

4) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai melebihi target ataupun sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Artinya beban pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik oleh pekerja (Anggraeni et al., 2023).

5) Pengakuan

Bentuk pengakuan, pujian dan penghargaan dari pimpinan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan akibat prsetasi dalam bekerja

6) Menyukai Pekerjaan

Pekerjaan yang disukai atau diharapkan akan memotivasi karyawan untuk serius dalam bekerja

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penunjang berupa motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan atas balas jasa pekerjaannya akan memicu sikap positif karyawan mendukung perusahaan dengan bekerja secara optimal

8) Reward (Hadiah)

Reward (hadiah) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian hadiah atas prestasi kerja yang dihasilkan karyawan akan memicu dirinya untuk secara sukarela berpartisipasi dalam memajukan perusahaan dengan tujuan memperoleh hadiah dari perusahaan atas kinerja yang dihasilkan

9) Peluang Untuk Maju

Bentuk motivasi dengan memberikan kesempatan dan peluang yang sama untuk berkembang dalam karir pekerjaan dapat meningkatkan faktor kinerja karyawan menjadi lebih baik.

10) Kebutuhan karyawan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan dimotivasi oleh adanya kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

3. Kerjasama Tim

a. Definisi Kerjasama Tim

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..

Menurut Fatahuddin et al. (2024:35) mengatakan bahwa:

Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Fristky & Suwarni (2023:830) mengatakan bahwa:

Kerja tim dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai "kerja sama antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama, dengan membagi tanggung jawab, sumber daya, dan dukungan secara efektif. Ada tahapan dalam perkembangan tim yang melibatkan pembentukan, konflik, norma, kohesi, dan kinerja.

Menurut Agustina et al. (2024:10) mengatakan bahwa:

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 Martin & Janamarta (2023) mengatakan bahwa:

Komunikasi merupakan sebuah aksi dari pemberi pesan yang mengutarakan informasi bertujuan agar memberikan perubahan pada perilaku seseorang atau orang banyak. Dengan komunikasi terbentuk

sebuah arus perpindahan informasi dari satu orang ke orang lainnya. Perkembangan jaman membuat komunikasi semakin beragam mulai dari media komunikasi konvensional sampai pada media elektronik yang saat ini berkembang pesat.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan 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. Pembentukan kerjasama tim yang dapat diandalkan dalam tahapan mencapai tujuan perusahaan dapat dengan mudah menumbuhkan kinerja dari tiap karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

b. Dimensi Kerjasama Tim

Menurut Martin & Janamarta (2023) dimensi terdiri dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim yaitu sebagai berikut:

1) 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.

2) 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.

3) Tanggung Jawab 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.

4) Keterampilan 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

c. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Martin & Janamarta (2023) dimensi terdiri dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*)

Terbentuknya kebebasan yang dapat memberikan dorongan, diberikan kebebasan dalam memimpin dan memberikan pelayanan kepada sesama rekan 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 terjalin lancar (*smooth communication*)

Terjalannya sebuah iklim kepercayaan satu dengan yang lainnya dan komunikasi yang terbuka serta jujur serta dapat berkomunikasi dengan baik dan lancar 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.

9) Berbagi wawasan (*sharing knowledge*)

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

10) Berbagi keterampilan (*Sharing skills*)

Anggota tim yang memiliki keterampilan yang berbeda dapat bekerja secara bersamaan berbagi keterampilan sehingga beban pekerjaan menjadi lebih ringan dan lebih mudah dikerjakan.

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Dewi & Yoyo (2023) mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan suatu perusahaan dengan bekerja sama dalam mencapai hasil berdasarkan tingkat dan juga standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama satu periode operasional perusahaan.

Menurut Kevinlie & Silaswara (2023) mengatakan bahwa:

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target sasaran, atau kinerja yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama.

Menurut Argrelia & Sutrisna (2023) mengatakan bahwa::

Kinerja ialah hasil kerja karyawan dalam memberikan kontribusi didalam mewujudkan tujuan organisasi. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas ataupun kuantitas dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak betentangan dengan hukum, moral, dan etika.

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Santoso & Fitriyanti (2020 : 34) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja,

iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pujiarti et al. (2021:3) penilaian kinerja berfokus pada pengukuran sejauh mana seorang karyawan atau kelompok dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

Menurut (Afandi, 2021 : 89) ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1) Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

2) Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

3) Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya sehingga akan memberikan hasil positif bagi perusahaan berupa efisiensi dalam pengeluaran

4) Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan dan rekan kerja

5) Inisiatif Kerja

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

6) Ketelitian Kerja

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum dengan ketepatan yang sesuai dengan prosedur perusahaan

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi, mengelola, mengatur dan memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya bekerja sesuai prosedur guna mencapai tujuan organisasi

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan namun dalam pekerjaan tindak kejujuran akan membuat karyawan bekerja secara adil dan tidak berbuat curang

9) Kreativitas Kerja

Proses kerja yang melibatkan pemunculan ide atau gagasan yang membuat pekerjaan dapat dikerjakan lebih efektif dan efisien. Selain itu, kreativitas juga mengacu pada suatu pemikiran inovatif dan gagasan baru guna meningkatkan hasil kinerja menjadi lebih baik

10) Evaluasi Kerja

Adanya evaluasi yang berkelanjutan akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan hasil kinerja yang dianggap kurang dari proses evaluasi kerja yang dilakukan sehingga hasil kinerja menjadi lebih baik.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

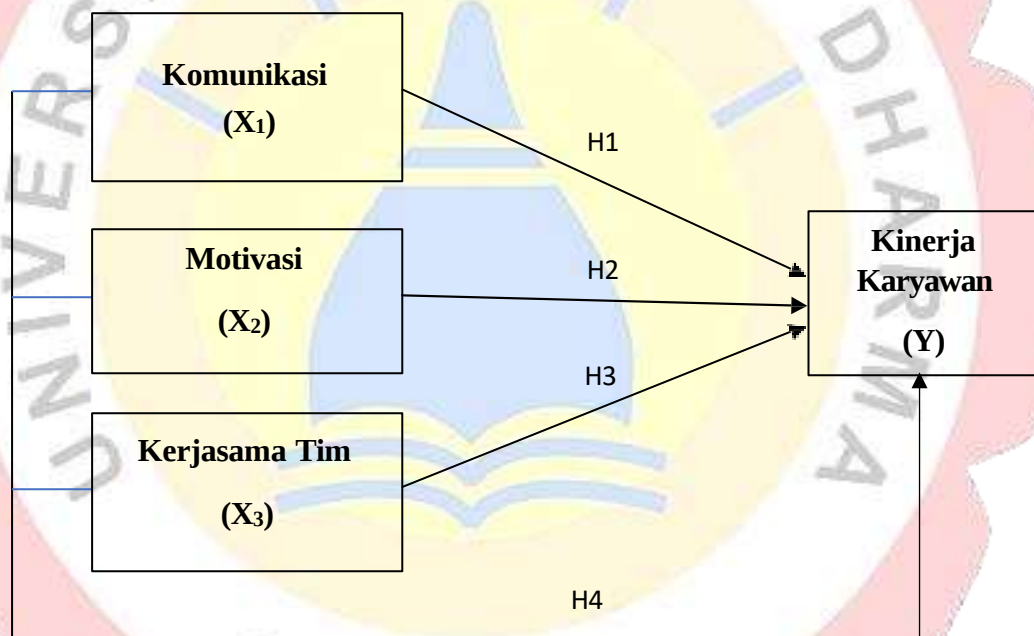
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ricky Martin, Suhendar Janamarta (2023)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alba Unggul Metal	Komunikasi (X ₁) Kerjasama Tim (X ₂) Motivasi Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil pengujian kepada 107 karyawan yang menjadi responden diperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2	Indah Agustina, Ali Mutaufiq, Taryanto (2024)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Di PT. Samick Indonesia	Kerjasama Tim (X ₁) Komunikasi (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda menghasilkan koefisien beta yang positif dan signifikan untuk kerjasama tim (0.470) dan komunikasi (0.342), menunjukkan bahwa peningkatan kerjasama tim dan komunikasi dapat meningkatkan

				kinerja karyawan
3	Solihatun, Akhamad Darmawan, Fatmah Bagis (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan dari total responden sebanyak 132 orang membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga
4	Delitha Inkia Fritsky, Emi Suwarni (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional IV Tanjung Karang	Kerjasama Tim (X_1) Komunikasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis regresi linear berganda menegaskan bahwa baik kerja tim maupun komunikasi yang lancar memiliki dampak positif dan signifikan pada performa karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara elemen- elemen ini dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

5	Derrik Hendrawan, Nana Sutisna (2022)	Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci	Komunikasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	uji statistik t ditemukan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan, dan kerjasama tim tidak mempengaruhi kepada kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji statistik f ditemukan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan kepada kinerja karyawan
6	Naelatul Izza (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Kepuasan Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (X ₄)	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi pada hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan pada lingkungan kerja kepuasan tidak memiliki pengaruh mediasi. Nilai R square sebesar 0,853 pada kepuasan kerja dan 0,849 pada kinerja karyawan

7	Rendika Reza Affandi dan Hanung Eka Atmaja (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi)	Motivasi Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
---	---	---	--	--

C. Kerangka Penelitian



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

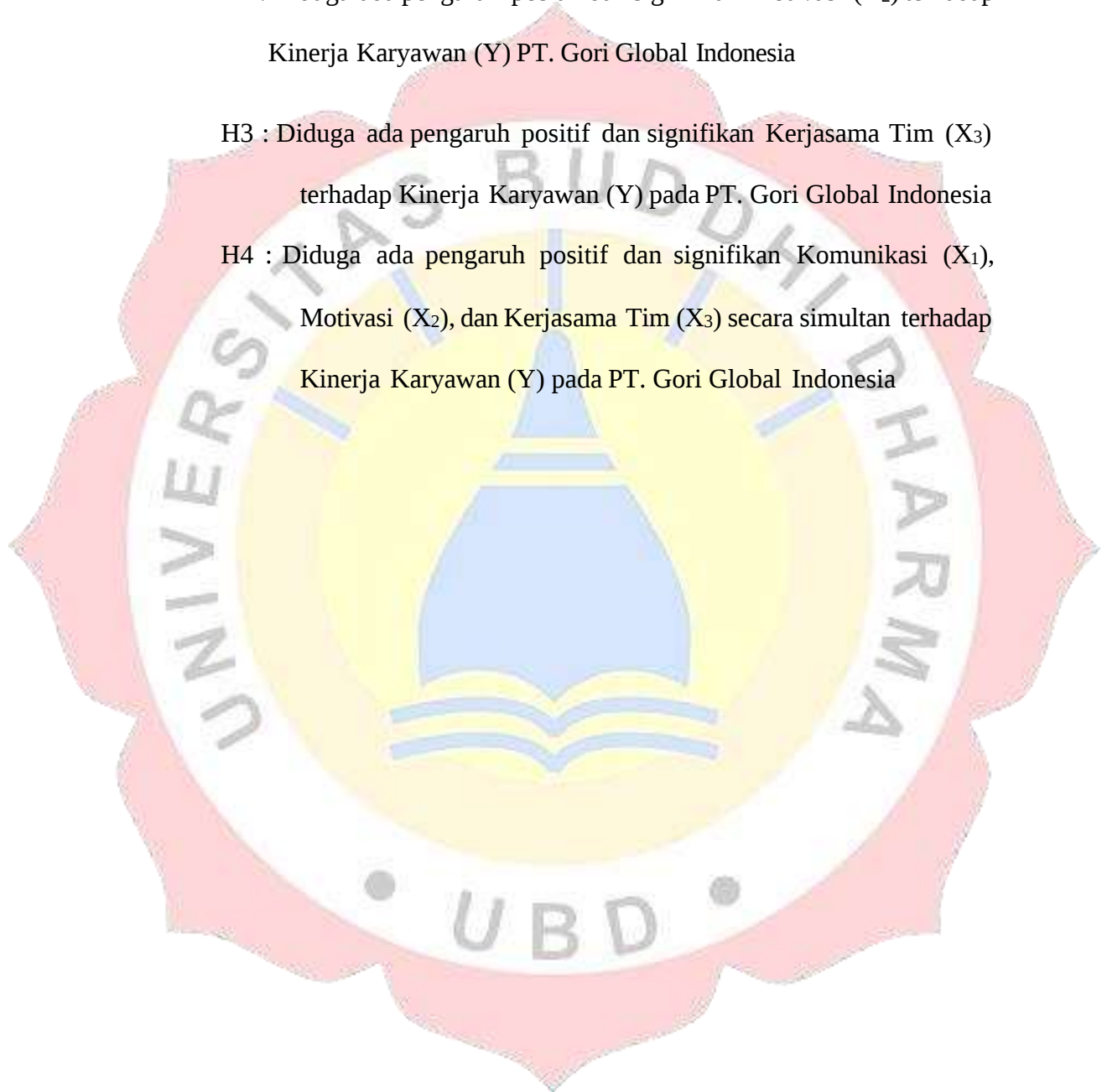
Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gori Global Indonesia

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gori Global Indonesia

H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Kerjasama Tim (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gori Global Indonesia

H4 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gori Global Indonesia



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui banyaknya fenomena yang terjadi di perusahaan khususnya mengenai Pemasaran maka penelitian ini dianalisa menggunakan teori yang relevan.

Menurut (Sugiyono 2019 : 86) mengatakan bahwa :

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan pendekatan deskriptif yaitu:

Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Gori Global Indonesia

PT Gori Global Indonesia didirikan pada 24 September 2010 yang beralamat di Raya 07, Jl. Mutiara VII, Curug, Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. PT Gori Global Indonesia sendiri dibentuk pada, berbadan

hukum sejak 1 Desember 2011. PT Gori Global Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *Cloting Industry* (Garmen).

Tujuan ekspor utamanya adalah Jepang, Australia dan Amerika Serikat. PT Gori Global Indonesia memiliki fasilitas dan peralatan yang terbaik dan lengkap dengan karyawan yang memiliki keahlian khusus di bidangnya yang dapat menghasilkan kualitas garmen terbaik serta terdapat lebih dari 100 pekerja di semua operasionalnya yang membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan efisien. Kualitas dan fasilitas yang selalu meningkat setiap tahunnya menjadikan PT Gori Global Indonesia menjadi yang terbaik dalam manufaktur garmen di Indonesia. PT Gori Global Indonesia memproduksi garmen seperti pakaian dalam wanita, shapewear, boxer, T-shirt, jaket, baju perawat, dan jas dokter serta PT Gori Global Indonesia sudah bekerja sama dengan berbagai mitra seperti BWI, Puma dan Spalding.

2. Visi dan Misi PT Gori Global Indonesia

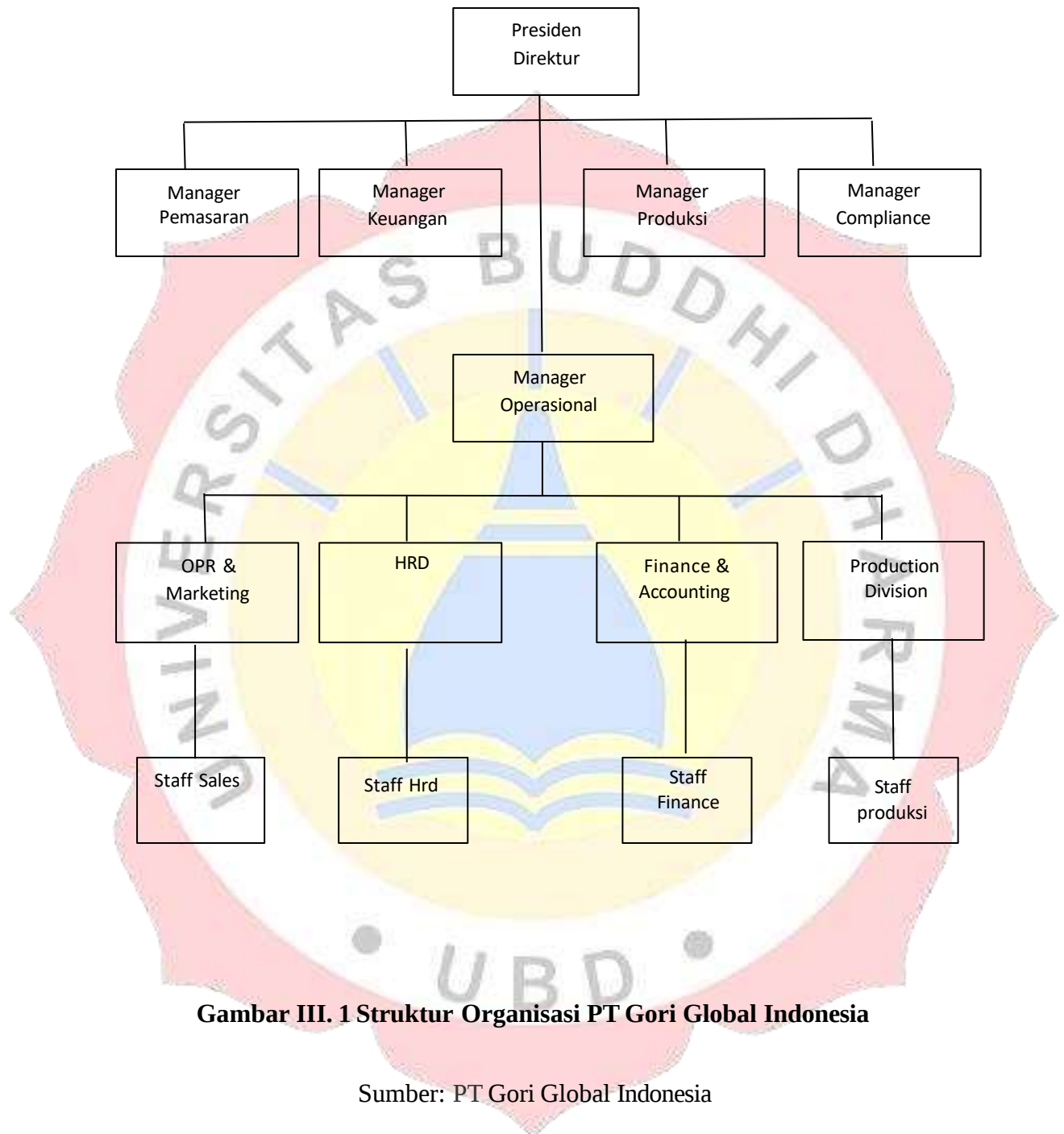
a. Visi

Visi dari perusahaan PT Gori Global Indonesia adalah memproduksi pakaian yang nyaman dan aman serta memiliki kualitas yang baik dari segala bentuk dan ukuran yang diproduksi.

b. Misi

- 1) Menjadi mitra terpercaya bagi pelanggan & rekan bisnis.
- 2) Berusaha semaksimal mungkin agar dapat menghasilkan yang terbaik dari setiap garmen yang diproduksi.

3. Struktur Organisasi PT Gori Global Indonesia



Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT Gori Global Indonesia

Sumber: PT Gori Global Indonesia

4. Uraian Tugas dan wewenang PT Gori Global Indonesia

a. Direktur Utama

- 1) Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju.
- 2) Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara menyeluruh.
- 3) Mengadakan dan memimpin *meeting* rutin dengan para manajer perusahaan.
- 4) Menunjuk orang untuk menjadi pemimpin suatu divisi dan mengawasi pekerjaannya.
- 5) Mengevaluasi kesuksesan dan kinerja perusahaan

b. Human Resource Development (HRD)

- 1) Mengadakan perekrutan dan *requipment* terhadap calon karyawan.
- 2) Menyeleksi calon karyawan.
- 3) Melakukan penerimaan calon karyawan.
- 4) Mengkoordinir dan mengawasi kinerja para pegawai.
- 5) Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian, dan mengarahkan prosedur kedisiplinan.

c. Manager Pemasaran

- 1) Meningkatkan efektivitas marketing
- 2) Mengembangkan marketing agar berjalan dengan baik.
- 3) Mengawasi marketing
- 4) Menjalankan penjualan produk secara baik sesuai dengan SOP perusahaan

d. Manager Accounting

- 1) Mengelolan pencatatan transaksi di perusahaan.
- 2) Menganalisis data keuangan dan memantau pengeluaran keuangan perusahaan
- 3) Membuat dan menyiapkan laporan keuangan.
- 4) Mengelola kas perusahaan.
- 5) Melakukan pemeliharaan sistem akuntansi yang memadai.
- 6) Melakukan pengawasan kegiatan operasional harian seperti faktur, manajemen kredit, pembayaran pemasokan, penggajian, inventaris dan transaksi lainnya.

e. Manajer Compliance

- 1) Mengawasi tim manajemen kepatuhan.
- 2) melakukan audit secara berkala.
- 3) Membuat, mengembangkan, dan merevisi kebijakan perusahaan untuk mencegah pelanggaran.
- 4) Mengembangkan pelatihan kepatuhan untuk karyawan
- 5) Mengembangkan sistem penanganan pelanggaran kepatuhan dalam perusahaan

f. Manajer Operasional

- 1) Mengoordinasikan dan mengendalikan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional.

- 2) Mengoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan sistem dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi.
- 3) Melakukan analisa proses bisnis secara detail di bidang produksi dan distribusi unit operasional.
- 4) Mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional
- 5) Mengevaluasi laporan operasional dan SOP.

g. Sales

- 1) Melakukan penjualan perusahaan.
- 2) Meningkatkan performa penjualan
- 3) Membuat anggaran biaya untuk promosi.
- 4) Mengadakan promosi.
- 5) Melaksanakan kompetisi bisnis internal dan eksternal

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2019 : 131) mengatakan bahwa :

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama yaitu yang dipilih sebagai responden penelitian.

Data primer juga disebut sebagai data asli. Untuk mendapatkan data primer ini, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang Pengaruh komunikasi,

Motivasi dan kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gori Global Indonesia

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2019 : 137) mengatakan bahwa :

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Dapat dikatakan data sekunder merupakan hasil data yang diperoleh selain dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti selain wawancara dan kuesioner tersebut, yaitu buku, jurnal, internet, dan dokumen.

2. Sumber Data

Sumber dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. berikut penjelasan masing-masing sumber data penelitian menurut Sugiyono (2019 : 138) yaitu:

a. Sumber data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau pihak pertama." Jenis data ini dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk kemudian diolah, dianalisis, dan dibuat kesimpulannya

b. Sumber Data Sekunder, yaitu :

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019 : 126) mengatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini untuk populasi adalah seluruh Karyawan PT Gori Global Indonesia yang berjumlah sekitar 120 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019 : 114) mengatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian”.

Dalam penelitian ini untuk sampel penelitian adalah sebagian karyawan PT Gori Global Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Menurut (Sekaran & Bougie, 2020) *probability sampling* yaitu memberikan semua orang dalam populasi hak yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari populasi, tanpa memperhatikan strata yang ada di dalamnya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sampel yang diambil representatif dari populasi, sehingga hasil analisis dapat digeneralisasikan ke populasi secara keseluruhan. Penentuan jumlah sampel penelitian mengacu pada teori yang dikembangkan oleh (Sugiyono 2019) yang mengatakan Ukuran sampel yang layak dalam penelitian

adalah antara 30 sampai dengan 500. Jika penelitian akan melakukan analisis multivariate, maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan teori diatas peneliti memperoleh sebanyak 102 responden yang dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data Primer

Data primer dikumpulkan peneliti langsung dari sumber data sehingga memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini. Berikut penjelasan metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019 : 455) mengatakan bahwa :

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

b. Kuisoner

Menurut Sugiyono (2019 : 229) mengatakan bahwa :

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat Pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2019 : 229) mengatakan bahwa :

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi tempat objek berada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang didalamnya berisikan seperangkat pernyataan terkait masing-masing variabel penelitian, kemudian diberikan kepada karyawan PT Gori Global Indonesia untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan bobot penilaian pada tabel berikut:

Tabel III. 1 Nilai Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019)

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data Sekunder dikumpulkan peneliti dari sumber lain yang telah dipublikasikan untuk kepentingan tertentu. Data sekunder digunakan untuk mendukung penelitian, data sekunder yang dikumpulkan meliputi: buku-buku, jurnal, artikel, internet research dan dokumen.

3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Komunikasi Vertikal	Pemahaman komunikasi	Likert (1-5)
		Kesenangan komunikasi	
	Komunikasi Horizontal	Perubahan Sikap	
		Mempererat Hubungan	
		Tindakan Komunikasi	
	Komunikasi Diagonal	Pengetahuan	
		Intensitas Komunikasi	
		Keterampilan	
		Efektivitas Komunikasi	
		Kemudahan memperoleh Informasi	
Sumber : Martin & Janamarta (2023) “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alba Unggul Metal”			
Motivasi (X2)	Motivasi Intrinsik	Semangat Kerja	Likert (1-5)
		Lingkungan Kerja	
		Fasilitas Kerja	
		Prestasi Kerja	
		Pengakuan	
	Motivasi Ekstrinsik	Menyukai Pekerjaan	
		Kompensasi	
		Reward (Hadiah)	
		Peluang Untuk Maju	
		Kebutuhan hidup karyawan	
Sumber : Fahmi (2020:89) dalam bukunya yang berjudul : Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja			
Kerjasama Tim (X3)	Memiliki Tujuan Bersama	Kepemimpinan partisipatif	Likert (1-5)
		Tanggung jawab yang dibagikan	
		Penyamaan tujuan	
	Bersinergi Positif	Komunikasi terjalin lancar	

	Tanggung Jawab Bersama	Fokus pada masa yang akan datang	
		Fokus pada tugas	
		Pengerahan bakat	
		Tanggapan yang cepat	
	Keterampilan yang saling melengkapi	Berbagi wawasan	
		Berbagi keterampilan	
Sumber : Martin & Janamarta (2023) “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alba Unggul Metal”			
Kinerja Karyawan (Y)	Faktor Kemampuan (Ability)	Kuantitas Hasil Kerja	Likert (1-5)
		Kualitas Hasil Kerja	
		Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan	
		Disiplin Kerja	
		Inisiatif Kerja	
	Faktor Motivasi (Motivation)	Ketelitian Kerja	
		Kepemimpinan	
		Kejujuran	
		Kreativitas Kerja	
		Evaluasi Kerja	
Sumber : Afandi (2021:84). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publising			

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019 : 267) mengatakan bahwa :

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya item pernyataan dalam menjelaskan suatu variabel. Pengujian validitas ini

dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *Pearson Product Moment*. Menurut Sugiyono (2019 : 183) dalam bukunya menjelaskan rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	Koefisien korelasi
N	=	Banyaknya sampel
$\sum XY$	=	Jumlah perkalian variabel x dan y
$\sum X$	=	Jumlah nilai variabel x
$\sum Y$	=	Jumlah nilai variabel y
$\sum X^2$	=	Jumlah pangkat dari nilai variabel x
$\sum Y^2$	=	Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan uji validitas dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2019 : 130) mengatakan bahwa :

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (konsistensi)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument dianggap memiliki konsistensi namun sebaliknya jika nilai Cronbach alpha dibawah 0,6 maka instrument dianggap tidak konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Keterangan

r_i : Reliabilitas instrument

K : Jumlah item

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_b^2 : Varian total

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Normalitas Data, uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan untuk pengujian statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut (Sugiyono 2019 : 393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan data terdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan data tidak terdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem

multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang ada. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batasan *VIF* adalah 10, jika nilai *VIF* dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Sugiyono 2019 : 432)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilihat pada Grafik Scatterpot yang dihasilkan, untuk mengasumsikan pola titik pada grafik menggunakan syarat berikut:

3. Terjadi heteroskedastisitas apabila terdapat pola yang dihasilkan terbentuk dari titik-titik runtut yang berupa gelombang, melebar setelah itu menyempit yang berbentuk atau menyerupai pola tertentu.
4. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pola titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu

3. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut (Sugiyono 2019 : 188), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y = Nilai Taksiran Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_iX_i = Koefisien arah regresi variabel X

X_1 = Komunikasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Kerjasama Tim

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dilakukan guna untuk mengetahui relasi atau hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan. Rumus korelasi berganda menurut Hasan dalam (Effendi et al 2018: 20) yaitu :

$$R_{y1.2} = \sqrt{(r_{2y1} + r_{2y2} - 2r_{y1y2}r_{12}) / (1 - r_{12}^2)}$$

Keterangan:

$r_{y1.2}$ = Koefisien korelasi linear berganda tiga variabel.

r_{y1} = Koefisien korelasi variabel Y dan X_1 .

r_{y2} = Koefisien korelasi variabel Y dan X_2 .

r_{12} = Koefisien korelasi variabel X_1 dan X_2

Rentang nilai untuk R adalah 0 hingga 1. Nilai yang mendekati angka 1, artinya hubungan tersebut semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai mendekati angka 0, maka artinya relasi yang terhubung lemah. Berikut adalah panduan untuk menafsirkan koefisien korelasi:

- 1). 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 2). 0,20 – 0,399 = Rendah
- 3). 0,40 – 0,599 = Sedang
- 4). 0,60 – 0,799 = Kuat
- 5). 0,80 – 1,000 = Sangat kuat

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau biasa disebut dengan R^2 merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi (Sugiyono 2019 : 435). Nilai koefisien determinasi memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Semakin besar nilai, maka semakin besar variasi variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (X). Apabila nilai koefisien determinasi semakin besar atau mendekati 1, menunjukkan adanya hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai koefisien

determinasinya sebesar 0 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun menurut Effendi et al. (2018: 20) rumus koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

4. Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya maka dilakukan pengujian regresi yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan). Adapun penjelasan uji t dan F adalah sebagai berikut:

a. Uji t (parsial)

Menurut (Sugiyono 2019 : 194) mengatakan bahwa uji t pada hakikatnya digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengamatan melalui uji t merupakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan derajat signifikan 0,05. Sehingga apabila tingkat probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bebas berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa koefisien regresi tidak

signifikan. Uji t adalah untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2019 : 194) rumus uji t sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Pengujian hipotesis parsial

r = Koefisien Korelasi

r² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden

Ho : $\beta = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Ha : $\beta > 0$, artinya ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y

Ha : $\beta < 0$, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan variabel Y

Y Ho : $\beta \neq 0$ artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Untuk menguji hipotesis nol (Ho) kriterianya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai $t_{hitung} \geq \text{nilai } t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

b. Jika nilai $t_{hitung} \leq \text{nilai } t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk memastikan apakah seluruh variabel bebas dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Tahapan dalam pengujian hipotesis dengan uji F yaitu:

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada table Anova yang diharapkan dari output program SPSS
2. Menghitung F_{tabel} dengan taraf signifikansi tertentu
3. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
4. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima
adapun rumus untuk pengujian F (Sugiyono 2019 : 194)

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien Korelasi ganda yang telah ditentukan

N : Jumlah anggota sampel

K : Jumlah Variabel independen