

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABDI
JASA DEVELOPER KABUPATEN SIGI
SULAWESI TENGAH**

SKRIPSI



**AURELIA ISABELLA
NIM: 105721122119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABDI JASA DEVELOPER
KABUPATEN SIGI SULAWESI TENGAH**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**AURELIA ISABELLA
NIM: 105721122119**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (Q.S. An Najm : 39)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karuniaNya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta orang-orang yang saya sayangi yang senantiasa memberi dukungan, dan senantiasa mendoakan sehingga saya bisah tumbuh menjadi orang

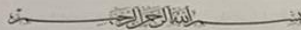
yang lebih kuat seperti sekarang ini. Skripsi ini juga saya persembahkan untuk dosen pembimbing saya yang tak pernah lelah dalam membimbing saya selama pengerjaan karya tulis ini, dan kepada

almamaterku tercinta Universitas Muhammadiyah Makassar.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah
Nama Mahasiswa : Aurelia Isabella
No. Stambuk/ NIM : 105721122119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 22 bulan Mei 2023, di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

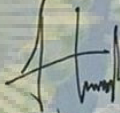
Makassar, 25 Mei 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.M
NIDN: 0902116603

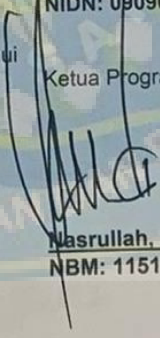

M. Hidayat, S.E., M.M
NIDN: 090905

Mengetahui

Ketua Program Studi


Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151 132



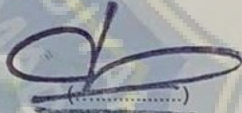
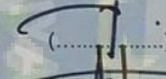

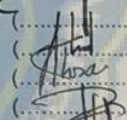
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedun Iqra Lt. 7 Telp (0411)866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Aurelia Isabella Nim: 105721122119, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0007/SK-Y/61201/091004/2023M, Tanggal 2 Dzulqa'dah 1444 H/ 22 Mei 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 5 Dzulqa'dah 1444 H
25 Mei 2023 M

PANITIA UJIAN

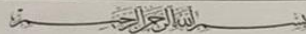
- | | | |
|--------------------|---|---|
| 1. Pengawas Umum : | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) |  |
| 2. Ketua : | Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 3. Sekretaris : | Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 4. Penguji : | 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
2. M. Hidayat, S.E., M.M
3 Hj. Naidah, S.E., M.Si
4 Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M |  |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM :651 607



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 tel (0411) 866 972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aurelia Isabella
Stambuk/NIM : 105721122119
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Penguji Adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Di Buat Oleh Siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan



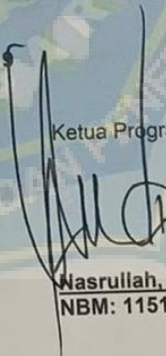
Aurelia Isabella
NIM: 105721122119

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi



Wasrullah, SE., MM
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSEJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aurelia Isabella
NIM : 105721122119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 25 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,


Aurelia Isabella

Nim : 105721122119

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Sudirman dan Ibu Yanne Nita Lamia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus dan saudaraku tercinta Isvi Nur Aulia yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Suparman selaku Pengembang dan seluruh Karyawan PT. Abdi Jasa Developer yang tak kenal lelah membantu serta membimbing peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisah saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang Budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil haq, fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 29 April 2023

Penulis

ABSTRAK

Aurelia Isabella, 2023. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: H. Andi Jam'an dan M. Hidayat

Adapun tujuan penulis membuat skripsi ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah, dan sampel yang digunakan dari PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah sebanyak 67 responden.

Jenis data yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan pembagian kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Aurelia Isabella, 2023. *The Influence of Communication and Teamwork on Employee Performance at PT. Abdi Jasa Developer Sigi Regency Central Sulawesi. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: H. Andi Jam'an and M. Hidayat*

The purpose of the author making this thesis is to determine the influence of communication and teamwork on employee performance at PT. Abdi Jasa Developer Sigi Regency Central Sulawesi, and samples used from PT. Abdi Jasa Developer Sigi Regency Central Sulawesi as many as 67 respondents.

The type of data used is quantitative methods, data collection techniques used are observation and distribution of questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression tests.

The results showed that the influence of communication and teamwork had a positive and significant effect on employee performance at PT. Abdi Jasa Developer Sigi Regency Central Sulawesi.

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
B. Tinjauan Empiris	21
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Metode Pengumpulan Data.....	28
F. Definisi Operasional Variabel.....	29

G. Metode Analisis Data.....	32
H. Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	39
C. Analisis dan Pembahasan	44
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 25



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	31
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4. 3 Skala Variabel Penelitian.....	41
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)	42
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kerjasama Tim (X2).....	43
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)....	43
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)	45
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Kerjasama Tim (X2).....	46
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel 4. 11 Uji Normalitas	47
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Deskripsi Variabel
- Lampiran 6 Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas
- Lampiran 7 Uji Analisis Linear Berganda
- Lampiran 8 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 Dokumentasi
- Lampiran 10 Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekarang ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat sebab karyawan dituntut untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Dengan menghasilkan kinerja yang berkualitas tentunya akan membawa manfaat bagi perusahaan yakni tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki agar lebih siap dalam menghadapi tantangan serta dapat mempertahankan aktivitas perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkarakteristik mampu memberikan dampak atas kinerja yang profesional untuk sasaran perusahaan, sehingga perusahaan sangat menantikan karyawannya memiliki kinerja baik serta memberikan hasil yang optimum. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting sebagai penentu maju mundurnya perusahaan. Sumber daya jika diatur dengan baik, maka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut secara maksimal Mekele (2014). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja yang baik. Menurut Siregar (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Disisi lain kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti komunikasi dan kerjasama tim.

Masing-masing individu dituntut untuk memiliki hubungan dan komunikasi yang baik secara menyeluruh baik pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan. Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi berpengaruh pada aktivitas perusahaan. Pengirim dan penerima pesan dapat saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan, maka dapat diartikan bahwa terjadi komunikasi yang efektif Lawasi & Triatmanto (2017). Gibson dan Ivan Ardiansyah (2016) mengemukakan komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman mengenai simbol *verbal* dan *non verbal*. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan sebuah informasi apapun mengenai perusahaan tempat dimana mereka bekerja sehingga diperlukan komunikasi yang transparan baik antara pimpinan dan bawahan atau sesama karyawan yang akan bersama-sama menetapkan tujuan, sasaran dan masa depan perusahaan yang nantinya bisa dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dapat dilaksanakan antara pihak yang satu dengan yang lain. Maka, untuk mencapai tujuan tersebut komunikasi adalah sarana yang tepat untuk mengadakan koordinasi antar masing-masing bidang pekerjaan.

Selain komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Menurut Siregar (2020) Kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola oleh sekelompok orang yang

tergabung dalam suatu lingkup organisasi, dimana dengan adanya *teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam organisasi. Ketika para karyawan melakukan tugas dengan cara bekerjasama dengan rekan kerjanya tentunya tugas tersebut akan lebih mudah dikerjakan sehingga akan cepat terselesaikan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja karyawan lebih efektif dan efisien. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Abdi Jasa Developer yang bergerak di bidang *property*. Kegiatan yang dilakukan PT. Abdi Jasa Developer adalah mengembangkan perumahan kelapa Gading. Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan perumahan bagi penduduk kota Palu dan sekitarnya diperlukan profesionalitas, dan produktivitas yang tinggi sehingga mampu menyediakan kebutuhan pasar. Menurut observasi pada PT. Abdi Jasa Developer melalui proses wawancara dengan salah satu karyawan ada beberapa kendala antara lain, komunikasi yang berlangsung diperusahaan tidak berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, kurang memahami inti dari pesan yang sedang dibahas, asumsi yang kurang tepat, kelebihan informasi, serta ketidakjelasan hal ini mengakibatkan terjadinya *miss communication* mengenai pesan atau informasi yang disampaikan serta rendahnya kerjasama tim membuat pekerjaan yang dilakukan tertunda sehingga

pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan secara individu sehingga pencapaian target terlambat dari waktu yang ditetapkan. Dari permasalahan yang disebabkan oleh faktor komunikasi dan kerjasama tim tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui dan melihat langsung bagaimana komunikasi dan kerjasama tim yang terjalin antar karyawan serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pengalaman dan penerapan bagi akademis tentang pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah dan khususnya sebagai bahan referensi dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
- b. Manfaat bagi Peneliti sebagai salah satu wujud implementasi teori yang telah dipelajari selama ini, untuk melatih dan memperluas wawasan, serta turut memberikan masukan dan saran bagi perusahaan terkait masalah yang dihadapi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dijadikan sebagai penopang serta sebagai penggerak terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sehingga dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan serta dapat memanfaatkan potensi dari sumber daya manusia seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai bagi perusahaan.

Menurut (Busro, 2018) manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang dalam menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen yang meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian dan pengimbangan. Jadi MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar dalam Busro (2018) manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi manajerial, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- 2) Fungsi operasional, meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- 3) Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Pada dasarnya, komunikasi digunakan untuk menyampaikan kebutuhan organisasi. Manusia melakukan komunikasi sebagai bentuk penyampaian ilmu dan pengalaman. Komunikasi memiliki beberapa bentuk umum seperti bahasa, sinyal, berbicara, tulisan, gerakan, ataupun penyiaran. Lewat komunikasi, kita dapat memahami dan mengerti perilaku dan isi hati seseorang atau pun sekelompok orang. Komunikasi sangat berperan penting didalam suatu kehidupan organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik maka akan berdampak buruk bagi keberlangsungan organisasi itu sendiri. Misalnya *miss communication* yang terjadi antar karyawan, sehingga dapat menyebabkan konflik, sebaliknya jika terjalin komunikasi yang baik maka dapat meningkatkan saling pengertian,

kerjasama, dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses transfer informasi dari pemberi pesan kepada penerima pesan dimana dari proses komunikasi tersebut bertujuan mencapai saling pengertian antara kedua belah pihak yang terlibat dalam komunikasi. Dengan adanya kerjasama yang baik, maka dengan sendirinya unsur komunikasi akan tercipta pula dengan baik dalam organisasi tersebut karena setiap instruksi, informasi, diskusi antara pimpinan dan karyawan ataupun sesama karyawan pasti dilakukan melalui proses komunikasi.

Menurut Yetty Oktarina (2017) komunikasi adalah suatu proses serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan serta berkaitan satu dengan yang lainnya dalam kurun waktu tertentu. Komunikasi dilakukan secara sadar, sengaja, serta sesuai dengan keinginan pelakunya. Menurut Julita (2017) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Cangara dalam Nofrion (2016) komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik, yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain dan berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu. Menurut pakar

ilmu komunikasi, Harold D. Laswell dalam Nofrion (2016) ada tiga hal yang menyebabkan manusia perlu berkomunikasi dalam kehidupannya.

- 1) Hasrat manusia untuk mengontrol lingkungannya. Melalui komunikasi manusia dapat mempelajari, memelihara, memanfaatkan sesuatu yang ada dilingkungannya serta menghindari hal-hal yang mengancam kehidupannya.
- 2) Upaya manusia untuk beradaptasi dengan lingkungan. Keberlanjutan manusia dimuka bumi ini sangat ditentukan oleh kemampuan mereka bertahan dan beradaptasi dengan lingkungannya. Baik beradaptasi dengan aspek fisik, seperti cuaca dan iklim, topografi/relief, gejala dan bencana geologi, maupun beradaptasi dan bertahan dalam iklim kompetisi dengan sesama manusia.
- 3) Upaya untuk melakukan transformasi warisan sosialisasi. Keberlanjutan suatu masyarakat dari satu generasi ke generasi berikutnya harus dilakukan dengan pertukaran dan pewarisan pengetahuan, budaya, nilai, norma, perilaku dan peranan melalui saluran-saluran informal, formal dan nonformal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sebuah proses transfer informasi dari pemberi pesan kepada penerima pesan yang dilakukan secara terus-menerus melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain agar mencapai kesepakatan yang baik.

b. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan cara untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi antara lain sebagai berikut Effendy dalam Nofrion (2016):

- 1) Fungsi Informatif. Komunikasi dalam fungsi informatif adalah kegiatan pengumpulan, penyebaran berita, data, gambar, fakta, dan pesan, opini dan komentar yang dibutuhkan agar orang dapat mengerti dan bereaksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain dapat mengambil keputusan yang tepat.
- 2) Fungsi Ekspresif. Fungsi ekspresif adalah untuk menyampaikan dan menyalurkan emosi, perasaan, dan pikiran yang disalurkan melalui simbol-simbol *verbal* dan *non verbal*.
- 3) Fungsi kolaboratif. Fungsi kolaboratif berbeda dengan fungsi-fungsi komunikasi sebelumnya. Fungsi informatif dan persuasif bersifat satu arah, di mana pihak pertama informan atau pembujuk bertindak sebagai komunikator yang memberikan informasi atau membujuk kepada komunikan. Dalam kolaboratif kedudukan kedua belah pihak sama-sama sejajar, karena kuncinya terletak pada bagaimana menemukan solusi yang membuat masing-masing pihak tidak merasa dirugikan.
- 4) Fungsi persuasif. Fungsi persuasif adalah untuk meyakinkan orang lain. Artinya sebagai usaha mempengaruhi pendapat, sikap, dan tingkah laku yang hanya boleh dilakukan dengan berdasarkan bujukan-bujukan atau ajakan.

c. Unsur-Unsur Komunikasi

Agar proses komunikasi dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan unsur-unsur yang membangun komunikasi. Unsur dasar komunikasi ada lima yaitu Silviani (2020):

- 1) Pengirim pesan. Pengirim pesan adalah individu yang mengirim pesan atau biasa disebut komunikator. Pesan atau informasi yang disampaikan berasal dari sipengirim pesan. Oleh karena itu sebelum mengirim suatu pesan atau informasi, maka sipengirim pesan harus menentukan maksud dari pesan yang hendak di kirimkan.
- 2) Pesan. Pesan merupakan informasi yang akan dikirim kepada sipenerima pesan. Pesan terbagi menjadi dua jenis yaitu *verbal* dan *non verbal*. Pesan *verbal* dapat secara tertulis seperti surat, buku, majalah, memo sedangkan pesan secara lisan seperti percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, radio, dan sebagainya. Pesan *non verbal* dapat berupa isyarat, gerakan badan, ekspresi wajah, dan nada suara.
- 3) Saluran. Saluran merupakan jalan yang dilalui pesan dari sipengirim kepada sipenerima. *Channel* yang biasa dalam komunikasi adalah gelombang cahaya dan suara yang dapat kita lihat dan kita dengar. Misalnya dua orang berbicara tatap muka gelombang suara dan cahaya di udara berfungsi sebagai saluran.

- 4) Penerima Pesan. Penerima pesan atau biasa disebut dengan komunikan adalah yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.
- 5) Balikan. Balikan atau biasa disebut *feedback* adalah respon terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan kepada si pengirim pesan. Dengan diberikannya reaksi ini kepada si pengirim, pengirim akan dapat mengetahui apakah pesan yang dikirimkan tersebut diinterpretasikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim.

d. Bentuk Komunikasi

Menurut Effendy dalam Silviani (2020) bentuk komunikasi dirangkum ke dalam tiga jenis yaitu, komunikasi pribadi, komunikasi kelompok dan komunikasi massa.

- 1) Komunikasi Pribadi. Komunikasi pribadi terdiri dari dua jenis, yaitu: pertama komunikasi intrapribadi (*intrapersonal communication*) adalah komunikasi yang berlangsung dalam diri seseorang. Orang yang bersangkutan berperan sebagai komunikator maupun sebagai komunikan. Kedua, komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*), yaitu komunikasi yang berlangsung secara dialogis antara dua orang atau lebih.
- 2) Komunikasi kelompok. Komunikasi kelompok adalah komunikasi tatap muka yang dilakukan tiga atau lebih individu guna memperoleh maksud dan tujuan yang dikehendaki seperti berbagai informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah

sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi antar anggota pribadi dengan akurat.

- 3) Komunikasi massa. Komunikasi massa merupakan sebuah proses penyampaian pesan melalui saluran-saluran media massa, seperti surat kabar, radio televisi dan film yang dipertunjukkan di Gedung bioskop. Oleh karena pesan yang disampaikan bersifat massal, maka karakteristik komunikasi massal adalah bersifat umum. Artinya, pesan yang disampaikan bersifat heterogeny karena ditujukan untuk semua anggota masyarakat.

e. Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu indikator penting untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Meliantari (2016) indikator komunikasi yang efektif adalah sebagai berikut:

- 1) Kemudahan dalam 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) Intensitas komunikasi

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

3) Efektivitas komunikasi

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.

4) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada komunikan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

3. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan ciri bekerja sama secara kreatif dengan melakukan komunikasi yang baik serta kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama sehingga tercipta tujuan yang diinginkan.

Dewi dalam Panggiki (2017) mendefinisikan kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Robbins et al (Hidayat *et al.*, 2019) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Menurut Ibrahim (2021), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan, keahlian, pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

b. Karakteristik Kerjasama Tim

Pada umumnya kerja tim dibentuk sebagai suatu kebutuhan organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan

kerjasama tim diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan efisien. Menurut Sopiah Lubis (2021) ada enam karakteristik kerjasama tim yang sukses yaitu :

- 1) Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama,
- 2) Menegakkan tujuan spesifik,
- 3) Kepemimpinan dan struktur,
- 4) Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab,
- 5) Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar, dan
- 6) Mengembangkan kepercayaan timbal balik.

c. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Mangkuprawira Lubis (2021) menyatakan ciri-ciri keberhasilan sebuah kerjasama tim yaitu:

- 1) Kesamaan visi dan misi kerja

tim memandang baik buruknya kinerja perusahaan yaitu para karyawan dan manajer memiliki sudut pandang yang relatif sama dalam menjalankan tugas perusahaan. Orientasi dan fokusnya pada proses dan hasil. Walau debat diantara karyawan tidak dapat dihindarkan namun selalu diarahkan pada bagaimana target hasil dapat dicapai. Perbedaan pendapat adalah sesuatu yang wajar.

- 2) Prioritas perhatian dan Tindakan pada sesuatu yang terbaik buat organisasi

Yaitu akumulasi dari kinerja tim. Sementara perusahaan memiliki kinerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin

besar kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan merasa puas. Dengan begitu akan berpengaruh pada keberhasilan kinerja karyawan.

3) Karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan

Pada umumnya tim yang kuat dicerminkan pula oleh kekuatan kepentingan para karyawannya. Tanggung jawab dan hak dibuat sedemikian rupa secara seimbang.

4) Tim yang kuat sebagai magnet talenta

Artinya dalam bekerja, setiap anggota tidak lepas dari suasana kompetisi sesama mitra kerja. Idealnya setiap orang ingin siap untuk demikian, namun dalam kenyataannya ada saja yang tidak bisa dan tidak biasa bekerja keras.

d. Manfaat Kerjasama Tim

Menurut Lubis (2021) manfaat kerjasama tim terbagi atas dua jenis, yaitu:

- 1) Manfaat bagi karyawan
 - a) Pekerjaan lebih bervariasi
 - b) Lebih banyak kebebasan untuk membuat dan menindaklanjuti keputusan yang benar
 - c) Meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keahlian baru
- 2) Manfaat bagi organisasi
 - a) Meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil
 - b) Meningkatkan produktivitas tim kerja
 - c) Lebih fleksibel dalam operasional kerja
 - d) Meningkatkan rasa tanggung jawab

e. Indikator Kerjasama Tim

Sibarani Ibrahim (2021) menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut dapat tercapai.

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi diciptakan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya.

3) Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada didalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti membutuhkan kinerja yang optimal dalam mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan. Kinerja yang baik akan menciptakan hasil yang memuaskan. Begitu pula sebaliknya kinerja yang buruk akan menciptakan hasil yang buruk sehingga berdampak pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan perlu di perhatikan oleh perusahaan

dimana dalam mencapai tujuan yang efektif melalui kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan dalam Ibrahim (2021) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu.

Menurut Fahmi Ibrahim (2021) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siregar (2020) definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan istilah secara umum yang digunakan oleh sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang

diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. Sutrisno dalam Dauly (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggungjawab
- 3) Disiplin, dan
- 4) Inisiatif.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robins dan Coutler (Ibrahim *et al.*, 2021) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan

waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas.

5) Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan sebagai bahan untuk memperkuat hasil penelitian dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Yang dimana sebelumnya telah mengkaji masalah pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Meliantari, Sujana dan Novarini (2022)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, <i>Reward</i> , terhadap Kinerja Guru	Komunikasi (X1) Kerjasama Tim(X2) <i>Reward</i> (X3) Kinerja Guru	Teknik Analisis Data Meliputi Uji Instrumen Penelitian	Berdasarkan Data yang diperoleh Dari Hasil Analisis Dapat ditarik Kesimpulan Sebagai Berikut

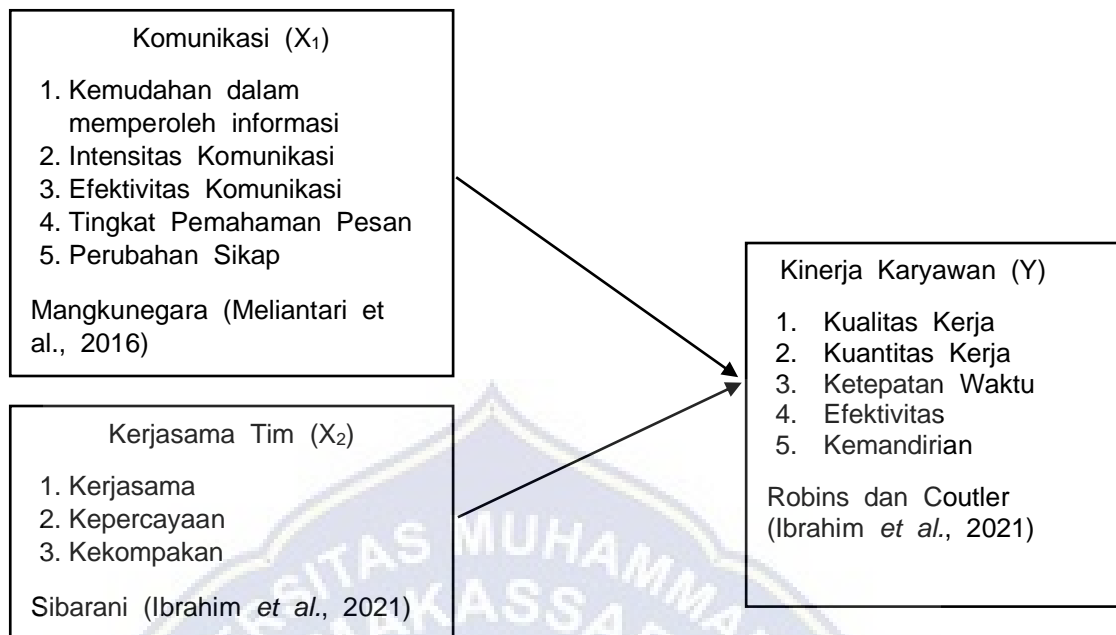
		Pada SMK Saraswati 2 Denpasar.	(Y)	(Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Uji t dan Uji F	Komunikasi, Kerjasama Tim dan <i>Reward</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar.
2.	Rimawati, Djaelani, dan Slamet (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang).	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2) Kerjasama Tim (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Multikolinearitas, dan Uji Asumsi Klasik	Hasil Penelitian ini Menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Berpengaruh Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso.
3.	Dewi, Sujana dan Novarini (2021)	Pengaruh <i>Self Leadership</i> , Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak	<i>Self Leadership</i> (X1) Kerjasama Tim (X2) Komunikasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji parsial (Uji t)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa <i>Self Leadership</i> , Kerjasama Tim, dan Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak
4.	Sinuhaji dan	Pengaruh Komunikasi	Komunikasi (X1)	Uji validitas, Reliabilitas,	Hasil Penelitian Menunjukkan

	Effendi (2020)	dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F	Bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5.	Julita (2017)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan	Komunikasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda, (uji T, dan uji F, koefisien determinasi)	Berdasarkan hasil Analisis Ditemukan Bahwa Variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara Parsial dan Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
6.	Habibie, Musriha, dan Negoro (2017)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Siduarjo	Komunikasi (X1) Kerjasama Tim, (X2) Pengambilan Keputusan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Baik Secara Simultan maupun Parsial Variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Mempunyai Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, yang mana Variabel Kompetensi Mempunyai Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan
7.	(Lawasi & Triatmanto, 2017)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Komunikasi (X1) Motivasi (X2) Kerjasama Tim (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Membuktikan Bahwa Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Peningkatan

					Kinerja Karyawan, Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Kerjasama Tim Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Berdasarkan Hasil Penelitian Mengenai Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Maka Dapat Diketahui Bahwa Variabel yang Berpengaruh Dominan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Adalah Variabel Komunikasi
--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir bertujuan untuk menggambarkan konsep penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti sehingga diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun pembahasan penelitian ini. Adapun kerangka berpikir tersebut dapat dijabarkan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang mana harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

H₂: Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Solimun (Santoso & Madiistriyatno, 2021) Metode kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara atau metode pengumpulan data, analisis data dan interpretasi data terhadap hasil analisis untuk mendapatkan informasi dalam penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Abdi Jasa Developer Jl. Karanja Lembah, Kalukubula, Kecamatan Sigi Biromaru, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian kurang lebih 2 bulan, terhitung mulai Februari – April 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif yaitu data berupa angka-angka yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan.
- b. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa gambaran mengenai objek penelitian.

2. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara) berupa jawaban kuesioner yang dilakukan kepada para responden pada objek penelitian.
- b. Data Sekunder yaitu data atau informasi yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil berbagai sumber referensi seperti jurnal, *website*, dokumen dan lain-lain.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Santoso & Madiistriyatno, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah yang berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Sugiyono (Santoso & Madiistriyatno, 2021) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah yang berjumlah 67 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan klasifikasi atau strata yang ada dalam populasi. Adapun perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah Populasi

e : Margin eror yang ditoleransi

Adapun perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,01)}$$

$$n = \frac{200}{1 + 2}$$

$$n = \frac{200}{3}$$

$$n = 66, \quad 667$$

$$n \approx 67$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *Slovin* diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari

permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian yang dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yang ada di PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator variabel penelitian yang diisi oleh para karyawan sebagai responden.

3. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut (Evanirosa et al., 2022) penelitian kepustakaan (*library research*) didefinisikan sebagai penelitian yang membahas data-data sekunder yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang terdapat di ruangan perpustakaan seperti, buku, majalah, dokumen, catatan dan kisah sejarah lainnya. Data yang diperoleh melalui penelitian perpustakaan dapat dijadikan landasan dasar dan alat bagi pelaksanaan penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi penjabaran interpretasi dari variabel yang sudah ditentukan oleh peneliti yang akan diukur dan diamati dengan berdasarkan karakteristik yang akan diobservasi, sehingga dapat menunjukkan kepada peneliti apa yang harus dilakukan untuk menguji

hipotesis. Dalam penelitian terdapat variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen). Dimana variabel komunikasi (independent), kerjasama tim (independent), dan kinerja karyawan (dependen).

1. Variabel Komunikasi (X_1)

Komunikasi didefinisikan sebagai proses transfer informasi dari pemberi pesan kepada penerima pesan dimana dari proses komunikasi tersebut bertujuan mencapai saling pengertian antara kedua belah pihak yang terlibat dalam komunikasi. Adapun indikator komunikasi menurut Mangkunegara (Meliantari *et al.*, 2016) adalah sebagai berikut:

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi
- b. Intensitas komunikasi
- c. Efektivitas komunikasi
- d. Tingkat pemahaman pesan
- e. Perubahan sikap.

2. Variabel Kerjasama Tim (X_2)

Kerjasama tim didefinisikan sebagai ciri bekerja sama secara kreatif dengan melakukan komunikasi yang baik serta kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama sehingga tercipta tujuan yang di inginkan. Adapun indikator kerjasama tim menurut Sibarani (Ibrahim *et al.*, 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Kerjasama
- b. Kepercayaan
- c. Kekompakan

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robins dan Coutler (Ibrahim *et al.*, 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian.

Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dari indikator variabel tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item berupa pernyataan. Adapun kerangka dari masing-masing skor dari jawaban para responden yaitu:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner dengan level of significant = 5% adalah sebagai berikut:

(1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.

(2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

(1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument yang diuji dinyatakan *reliable*.

(2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument yang diuji tidak *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi

normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah metode *One - Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika (nilai $>\alpha=0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $< \alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independent. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

H. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Berikut ini rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien determinasi

X₁ : Komunikasi

X₂ : Kerjasama Tim

e : Error

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujian uji t dilihat dari kategori t_{hitung} dan t_{tabel} adalah:

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

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat di pengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila nilai R-Square semakin mendekati satu

maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga sebaliknya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Abdi Jasa Developer

Melatar belakangi PT. Abdi Jasa Developer membuka usaha *property* di Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah, karena direktur perusahaan tersebut pada dasarnya sudah mengenali lingkungan dan kebutuhan perumahan di kota Palu dan sekitarnya. Melihat kebutuhan masyarakat tentang tempat tinggal, mulai dari keluarga baru, pendatang dan masyarakat berpenghasilan rendah (MBR), dari golongan tersebut bisah memudahkan masyarakat mempunyai tempat tinggal. Dengan itu maka PT. Abdi Jasa Developer dibuka dan kantornya terletak di jalan Karanja Lembah Kecamatan Sigi Biromaru, Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

PT. Abdi Jasa Developer merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang *property* dan mengembangkan Perumahan Kelapa Gading, yang didirikan pada tahun 2012, mulai beroperasi tahun 2013. PT. Abdi Jasa Developer mempunyai konsep rumah masa kini yang minimalis dan cantik. Saat ini banyak masyarakat yang minat terhadap Perumahan Kelapa Gading.

PT. Abdi Jasa Developer sekarang ini sudah membangun perumahan sebanyak 3.200 unit rumah dengan menargetkan 8.500 unit, luas lokasi 249 hektar. Jumlah unit rumah yang sudah terjual sekitar 2.500 unit. PT. Abdi Jasa Developer bekerja sama dengan

pemerintah daerah dan pusat yaitu Kabupaten, Provinsi dan Kementrian. Kabupaten memberikan kontribusi yaitu jalan yang di aspal dalam lingkungan perumahan, Provinsi memberikan kontribusi yaitu pengaspalan jalan penghubung ke lokasi perumahan, serta Kementrian memberikan kontribusi yaitu fasilitas umum seperti rumah ibadah, sekolah, lapangan, dan taman bermain.

2. Visi dan Misi PT. Abdi Jasa Developer

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada organisasi. Organisasi merupakan wadah atau tempat yang memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Para anggota dan organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab tertentu yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang baik dan akan menunjang strategi yang akan dijalankan perusahaan.

Adapun Visi PT. Abdi Jasa Developer "*menjadi perusahaan pengembang dan juga pembangun yang mengedepankan kualitas dan kepuasan konsumen*". Sedangkan Misi PT. Abdi Jasa Developer adalah:

- a. Melaksanakan pembangunan, pengelolaan dan *reality* dengan tata Kelola yang baik dan benar.
- b. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada konsumen dan calon konsumen.

3. Struktur Organisasi PT. Abdi Jasa Developer



Sumber: PT. Abdi Jasa Developer

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Uraian tugas merupakan fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu kerangka kerja organisasi.

Berdasarkan struktur organisasi diatas, berikut ini akan dijelaskan tugas-tugas pokok dari masing-masing bagian yang terdapat didalam struktur organisasi PT. Abdi Jasa Developer.

- a. Direktur, tugas pokoknya adalah melaksanakan pengurusan perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan dan

bertindak selaku pimpinan dalam pengurusan tersebut dengan menetapkan strategi perusahaan.

- b. Staf keuangan, tugas pokoknya mencatat pemasukan dan pengeluaran perusahaan.
- c. Staf pelaksanaan lapangan, tugas pokoknya adalah mempersiapkan proyek dengan sebaik-baiknya, dari saat pembangunan sampai selesai.
- d. Kepala gudang, tugas pokoknya adalah merencanakan, mengkoordinasi, mengontrol serta mengevaluasi semua kegiatan, penyimpanan dan persediaan stok barang digunakan dalam pembangunan rumah.
- e. Staf perbankan, tugas pokoknya adalah mengurus surat atau persyaratan ketika melakukan kredit pemilikan rumah (KPR).
- f. Staf perijinan, tugas pokoknya adalah memastikan lokasi dan tanah perumahan tidak ada masalah serta mengurus sertifikat rumah.
- g. Staf pemberkasan, tugas pokoknya adalah membuat tertib administrasi perusahaan.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah pejelasan tentang keberadaan karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang. Dalam penelitian ini karakteristik responden yang akan diteliti yakni jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan jenis kelamin dari 67 responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	57	85%
Perempuan	10	15%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 57 orang dengan presentase 85% sedangkan perempuan sebanyak 10 orang dengan presentase 15%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Abdi Jasa Developer jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah responden perempuan.

b. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 67 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	36	54%
S1	31	46%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK sebanyak 36 orang dengan presentase 54% sedangkan tingkat pendidikan S1 sebanyak 31 orang dengan presentase 46%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK pada PT. Abdi Jasa Developer.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel setelah ada tanggapan mengenai Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Skala Variabel Penelitian

Skala Data	Rentang Skala	Keterangan
1	1,00 - 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 - 2,59	Rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

a. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

Tabel 4. 4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X1.1	28	41,8%	20	29,9%	10	14,9%	6	9,0%	3	4,5%	67	100,0%	3,96%
X1.2	28	41,8%	24	35,8%	6	9,0%	7	10,4%	2	3,0%	67	100,0%	4,03%
X1.3	20	29,9%	25	37,3%	13	19,4%	5	7,5%	4	6,0%	67	100,0%	3,78%
X1.4	23	34,3%	24	35,8%	15	22,4%	4	6,0%	1	1,5%	67	100,0%	3,96%
X1.5	34	50,7%	27	40,3%	3	4,5%	3	4,5%	0	0	67	100,0%	4,37%
X1.6	34	50,7%	26	38,8%	4	6,0%	3	4,5%	0	0	67	100,0%	4,36%
X1.7	25	37,3%	31	46,3%	6	9,0%	3	4,5%	2	3,0%	67	100,0%	4,10%
X1.8	30	44,8%	27	40,3%	7	10,4%	2	3,0%	1	1,5%	67	100,0%	4,24%
X1.9	34	50,7%	23	34,3%	6	9,0%	2	3,0%	2	3,0%	67	100,0%	4,27%
X1.10	32	47,8%	26	38,8%	5	7,5%	2	3,0%	2	3,0%	67	100,0%	4,25%
Rata-rata												4,13%	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel komunikasi terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X1.5 dengan angka **4,37%** sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X1.3 dengan angka **3,78%**

b. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kerjasama Tim (X2)

Tabel 4. 5
Distribusi Jawaban Responden Kerjasama Tim (X2)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X2.1	25	37,3%	25	37,3%	13	19,4%	4	6,0%	0	0	67	100,0%	4,06%
X2.2	32	47,8%	27	40,3%	5	7,5%	3	4,5%	0	0	67	100,0%	4,31%
X2.3	28	41,8%	24	35,8%	12	17,9%	2	3,0%	1	1,5%	67	100,0%	4,13%
X2.4	31	46,3%	28	41,8%	4	6,0%	4	6,0%	0	0	67	100,0%	4,28%
X2.5	34	50,7%	26	38,8%	5	7,5%	2	3,0%	0	0	67	100,0%	4,37%
X2.6	31	46,3%	26	38,8%	7	10,4%	2	3,0%	1	1,5%	67	100,0%	4,25%
Rata-rata												4,23%	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kerjasama tim terdiri dari 6 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.5 dengan angka **4,37%** sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X2.1 dengan angka **4,06%**

c. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	16	23,9%	39	58,2%	11	16,4%	1	1,5%	0	0	67	100,0%	4,04%
Y.2	34	50,7%	25	37,3%	8	11,9%	0	0	0	0	67	100,0%	4,39%
Y.3	27	40,3%	29	43,3%	7	10,4%	3	4,5%	1	1,5%	66	100,0%	4,16%
Y.4	28	41,8%	24	35,8%	9	13,4%	6	9,0%	0	0	67	100,0%	4,10%
Y.5	17	25,4%	35	52,2%	9	13,4%	6	9,0%	0	0	67	100,0%	3,94%
Y.6	21	31,3%	35	52,2%	6	9,0%	5	7,5%	0	0	67	100,0%	4,07%
Y.7	26	38,8%	29	43,3%	10	14,9%	2	3,0%	0	0	67	100,0%	4,18%
Y.8	26	38,8%	31	46,3%	8	11,9%	2	3,0%	0	0	67	100,0%	4,21%
Y.9	28	41,8%	29	43,3%	9	13,4%	0	0	1	1,5%	67	100,0%	4,24%
Y.10	32	47,8%	26	38,8%	8	11,9%	0	0	1	1,5%	67	100,0%	4,31%
Rata-rata												4,16%	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.2 dengan angka **4,39%** sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.5 dengan angka **3,94%**

C. Analisis dan Pembahasan

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu pernyataan kuesioner. Untuk menguji validitas suatu instrumen penelitian, peneliti menggunakan alat bantu *SPSS (Statistic Package for Social Science)*. Dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikan 5% dari seluruh responden yang berjumlah 67 orang, dapat diperoleh r tabel sebesar 0,240 . Dengan syarat suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $df = (N-2) = 0,240$

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,856	0,240	Valid
	X1.2	0,837	0,240	Valid
	X1.3	0,849	0,240	Valid
	X1.4	0,816	0,240	Valid
	X1.5	0,809	0,240	Valid
	X1.6	0,814	0,240	Valid
	X1.7	0,804	0,240	Valid
	X1.8	0,841	0,240	Valid
	X1.9	0,907	0,240	Valid
	X1.10	0,871	0,240	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,826	0,240	Valid
	X2.2	0,895	0,240	Valid
	X2.3	0,874	0,240	Valid
	X2.4	0,912	0,240	Valid

	X2.5	0,878	0,240	Valid
	X2.6	0,810	0,240	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,677	0,240	Valid
	Y.2	0,792	0,240	Valid
	Y.3	0,828	0,240	Valid
	Y.4	0,837	0,240	Valid
	Y.5	0,803	0,240	Valid
	Y.6	0,863	0,240	Valid
	Y.7	0,807	0,240	Valid
	Y.8	0,826	0,240	Valid
	Y.9	0,820	0,240	Valid
	Y.10	0,828	0,240	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel yakni Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas variabel Komunikasi (X1) di atas, 10 pernyataan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,952. Berdasarkan ketentuan di

atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Kerjasama Tim (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	6

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas variabel Kerjasama Tim (X2) di atas, 6 pernyataan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,931. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, 10 pernyataan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,941. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 4. 11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48401974
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.040
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

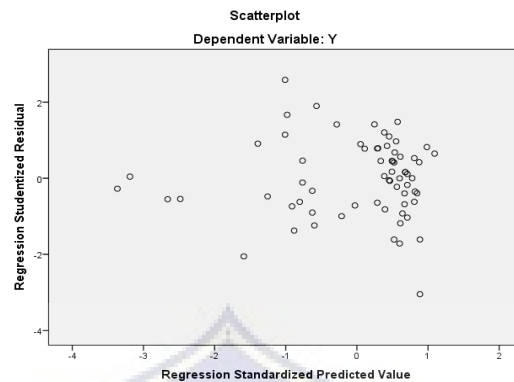
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Normalitas dengan Metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Uji normalitas dilakukan melalui metode *One - Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Dari gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien determinasi

X_1 : Komunikasi

X_2 : Kerjasama Tim

e : Error

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.496	2.555		4.108	.000
	X1	.383	.107	.475	3.579	.001
	X2	.603	.198	.403	3.040	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari tabel 4.12 di atas diketahui nilai-nilai adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 10,496
- 2) Komunikasi (X_1) = 0,383
- 3) Kerjasama Tim (X_2) = 0,603

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 10,496 + 0,383X_1 + 0,603X_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 10,496 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independent dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer angkat meningkat.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,383 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0.383 koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y positif.

3) Koefisien regresi X2 sebesar 0,603 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kerjasama tim mengalami kenaikan 1%, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.603 koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y positif.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk penyederhanaan uji statistik di bawah peneliti menggunakan data SPSS versi 22. Pada tabel 4.13 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.496	2.555		4.108	.000
	X1	.383	.107	.475	3.579	.001
	X2	.603	.198	.403	3.040	.003

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dengan dua arah (0,05). Penentuan Nilai t *hitung* diperoleh melalui output SPSS yaitu variabel komunikasi (X1) sebesar 3,579 dan variabel kerjasama tim (X2) sebesar 3,040 dan t *tabel* yang dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 yaitu $df = n - k = 64$ sehingga didapat t *tabel* sebesar 1,997

Berdasarkan tabel 4.13 Diketahui sig. untuk komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai *t hitung* $3,579 > t \text{ tabel } 1,997$. Untuk kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai *t hitung* $3,040 > t \text{ tabel } 1,997$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel yaitu komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya variabel independent dan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.711	3.538

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer 2023, SPSS 22

- 1) R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,848 artinya korelasi antara variabel independent yaitu komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,848 menunjukkan korelasi yang kuat karena berada pada range (0.800-1.00)
- 2) Untuk nilai adjusted R Square sebesar 0,711 (71,1%), artinya 71,1% variasi variabel independen yaitu komunikasi dan kerjasama tim dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independent yaitu komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) berpengaruh kuat.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah diperoleh persamaan $Y = 10,496 + 0,383X_1 + 0,603X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah dimana setiap penambahan 1% nilai komunikasi maka nilai

kinerja karyawan bertambah sebesar 0,383 dan setiap penambahan 1% nilai kerjasama tim maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,603 artinya bahwa arah pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai konstanta sebesar 10,496 artinya bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10,496.

a) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh *t hitung* sebesar 3,579 sementara *t tabel* sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

Tanggapan responden untuk variabel komunikasi diketahui bahwa nilai mean tertinggi untuk indikator efektivitas komunikasi yaitu $X_{1.5}$ (saya berkomunikasi dengan menggunakan tutur kata yang sopan) sebesar 4,37 sedangkan indikator intensitas komunikasi yang memiliki mean terendah yaitu $X_{1.3}$ (saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja dan tidak menemui kendala) sebesar 3,78. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel komunikasi yaitu indikator $X_{1.5}$ (saya berkomunikasi dengan menggunakan tutur kata yang sopan)

disebabkan indikator tersebut memiliki nilai mean tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel komunikasi.

b) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah

berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan diperoleh *t hitung* sebesar 3,040 sementara *t tabel* sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah.

Tanggapan responden untuk variabel kerjasama tim diketahui bahwa yang memiliki nilai mean tertinggi untuk indikator kekompakkan yaitu $X_{2.5}$ (kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama untuk mencapai tujuan yang akan dicapai) sebesar 4,37 sedangkan indikator kerjasama yang memiliki mean terendah yaitu $X_{2.1}$ (pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama) sebesar 4,06. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel kerjasama tim yaitu indikator $X_{2.5}$ (kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama untuk mencapai tujuan yang akan dicapai) disebabkan indikator tersebut memiliki mean tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel kerjasama tim.

Tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi untuk indikator kualitas kerja yaitu Y.2 (saya merasa bersalah jika pekerjaan yang saya lakukan tidak maksimal) sebesar 4,39 sedangkan indikator ketepatan waktu yang memiliki mean terendah yaitu Y.5 (saya selalu hadir tepat waktu) sebesar 3,94. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel kinerja karyawan yaitu indikator Y.2 (saya merasa bersalah jika pekerjaan yang saya lakukan tidak maksimal) disebabkan indikator tersebut memiliki mean tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang telah disusun yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meliantari, Sujana dan Novarini (2022) dengan judul pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan reward terhadap kinerja guru pada SMK Sarawati 2 Denpasar. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama tim dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Saraswati 2 Denpasar. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji dan Effendi (2020) dengan judul pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah. Hal ini berarti jika proses komunikasi dilakukan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah. Hal ini berarti semakin baik kerjasama tim yang terjalin di perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengingat komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka proses komunikasi sebaiknya dilakukan lebih terbuka, lebih jelas maksud dan tujuan dari informasi yang disampaikan serta keakuratan informasi yang disampaikan agar kedepannya tidak terjadi *misscommunication*.

2. Diharapkan kepada seluruh karyawan PT. Abdi Jasa Developer agar lebih meningkatkan kekompakkan dalam hal bekerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara bersama-sama dengan begitu dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D.O. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepusasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1): 16–30.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Daulay, R., Kurnia, E. & Maulana, I. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1): 209–218.
- Dewi, N., Sujana, I.W. & Novariani, N.N.A. 2021. Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *Values*, 2(2): 398–405.
- Evanirosa dkk. 2022. *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Habibie, A.W., Musriha & Negoro, B.K. 2017. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3): 39–50.
- Hidayat, S., Lubis, A.R. & Majid, M. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1): 84–98.
- Ibrahim, F.E., Djuhartono, T. & Sodik, N. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2): 316.
- Julita, nel arianty 2017. Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Lawasi, E.S. & Triatmanto, B. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen & Kewirausahaan*, 1(1): 2374–2376.
- Lubis, L.S. 2021. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada pt. sinarmas multifinance cabang pekanbaru. *Repository Universitas Islam Riau*.
- Mekel, P., Adolfina, A. & Parerung, A. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4): 184–194.
- Meliantari, N.K.E., Sujana, I.W. & Novarini, N.N.A. 2016. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Saraswati

- 2 Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(1): 51–70.
- Nofrion 2016. *Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Panggiki, A.C., Lumanauw, B. & Lumintang, G.G. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 5(2): 3018–3027.
- Rimawati;, L.S., Djaelani Abd. Qodir; & Slamet, A.R. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(23): 52–63.
- Santoso, I. & Madiistriyatno, H. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media.
- Silviani, I. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sinuhaji & Effendi 2020. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Cendekia*, 1(September): 35–40.
- Siregar, P., Siregar, M. & Isnaniah 2020. “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1): 1–13.
- Yetty Oktarina, Y.A. 2017. *Komunikasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.

LAMPIRAN



Lampiran 1 Kuesioner



KUESIONER

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABDI JASA DEVELOPER PALU

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. Abdi Jasa Developer Palu

Jl. Karanja Lembah, Kalukubula, Kecamatan Sigi Biromaru,

Kabupaten Sigi, Provinsi Sulawesi Tengah

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Aurelia Isabella, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang Menyusun skripsi dengan topik "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer". Sehubungan dengan hal ini, dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti,

Aurelia

Isabella

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia.
2. Keterangan alternatif jawaban yang tersedia sebagai berikut:
 - c. Sangat Setuju (SS) : 5
 - d. Setuju (S) : 4
 - e. Kurang Setuju (KS) : 3
 - f. Tidak Setuju (TS) : 2
 - g. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapak/Ibu. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) atau centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

B. Identitas Responden

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama : (boleh dikosongkan)

Divisi :

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1
 D3 S2



KOMUNIKASI (X ₁)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi					
1	Saya tidak mengalami kesulitan dalam berkomunikasi					
2	Semua tugas dan perintah sampai pada setiap karyawan					
	Intensitas Komunikasi					
1	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja dan tidak menemui kendala					
2	Komunikasi antar sesama karyawan dilakukan secara terbuka					
	Efektivitas Komunikasi					
1	Saya berkomunikasi dengan menggunakan tutur kata yang sopan					
2	Saya menjadi pendengar yang baik ketika berkomunikasi dengan atasan/rekan kerja					
	Tingkat Pemahaman Pesan					
1	Saya mampu memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh pimpinan/rekan kerja					
2	Saya mampu menjelaskan maksud dari informasi yang diberikan oleh pimpinan/rekan kerja					
	Perubahan Sikap					
1	Saya menerima pesan/informasi dengan pimpinan/rekan kerja dan memberikan umpan balik sesuai dengan isi pesan/informasi yang diterima					
2	Saya mampu berkoordinasi dengan sesama rekan kerja					

KERJASAMA TIM (X ₂)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerjasama					
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama					
2	Saya memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam membantu mencapai target kerja yang ditentukan					
	Kepercayaan					
1	Setiap anggota tim baik itu pimpinan maupun karyawan saling percaya satu sama lain					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan dengan baik					
	Kekompakan					
1	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama untuk mencapai tujuan yang akan dicapai					
2	Saya percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal					

Kinerja Karyawan (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
2	Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang saya lakukan tidak maksimal					
	Kuantitas Kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan seperti yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
	Ketepatan Waktu					
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
	Efektivitas					
1	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dan minta dahulu oleh pimpinan					
2	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan hasil yang efektif					
	Kemandirian					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
2	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KOMUNIKASI (X1)										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
6	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
12	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	42
13	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
15	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
16	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
17	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	32
18	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	33
19	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
20	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	19
21	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
22	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
23	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35
24	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	43
25	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
26	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
27	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	34
28	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
29	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	20
30	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
32	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
33	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	16

34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
35	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
36	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	41
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
39	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	38
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
42	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
43	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
44	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
47	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
48	3	2	1	2	4	4	4	4	3	3	30
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
51	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
52	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	15
53	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
55	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
58	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	35
59	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
62	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
63	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	40
64	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
65	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
66	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
67	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43

NO	KERJASAMA TIM (X2)						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	4	4	4	4	26
6	4	4	5	5	5	5	28
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	5	5	4	4	26
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	5	5	5	5	5	29
11	3	4	3	4	4	4	22
12	3	4	4	4	4	4	23
13	2	4	4	4	4	4	22
14	4	4	4	4	5	5	26
15	3	3	3	3	4	4	20
16	4	4	5	5	5	5	28
17	4	4	4	4	3	3	22
18	3	3	3	2	3	2	16
19	3	5	5	5	5	5	28
20	2	2	3	2	3	3	15
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	5	5	26
23	3	4	3	4	4	4	22
24	4	5	4	5	4	5	27
25	4	4	4	4	5	5	26
26	5	5	5	5	4	4	28
27	3	4	3	3	4	4	21
28	4	5	5	5	5	5	29
29	3	3	1	3	3	3	16
30	5	5	5	5	5	5	30
31	3	3	3	4	4	4	21
32	5	5	5	5	5	5	30
33	2	2	2	2	2	2	12
34	5	5	5	5	5	5	30

35	3	4	4	4	4	4	23
36	4	4	3	4	4	4	23
37	5	5	4	5	4	5	28
38	4	5	5	5	5	5	29
39	4	5	4	5	5	5	28
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	5	4	4	5	5	27
42	5	5	5	5	4	3	27
43	5	5	4	5	5	5	29
44	4	4	3	4	4	4	23
45	4	4	4	4	4	5	25
46	5	5	5	5	4	4	28
47	5	5	4	4	4	4	26
48	4	4	3	4	3	3	21
49	5	5	5	5	5	4	29
50	4	4	4	4	5	5	26
51	5	4	5	5	5	5	29
52	2	2	2	2	2	1	11
53	4	5	5	5	5	4	28
54	5	4	5	5	5	4	28
55	4	4	4	4	4	3	23
56	4	4	4	4	4	3	23
57	5	5	5	4	4	4	27
58	3	3	3	4	4	4	21
59	5	5	5	4	4	4	27
60	4	4	4	4	5	5	26
61	5	5	5	5	5	4	29
62	5	5	5	5	5	5	30
63	3	4	3	3	4	4	21
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	4	5	5	26
66	4	4	5	5	5	4	27
67	5	5	5	5	5	4	29

36	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	45
37	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
42	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	41
43	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
44	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
47	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	44
48	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	33
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
50	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
51	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
52	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	22
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
54	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
55	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
56	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
57	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
58	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
59	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
62	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
63	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
64	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
65	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
66	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
67	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46

X1.9	Pearson Correlation	.757**	.693**	.691**	.658**	.676**	.687**	.743**	.807**	1	.925**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.10	Pearson Correlation	.703**	.708**	.646**	.589**	.677**	.708**	.660**	.736**	.925**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.856**	.837**	.849**	.816**	.809**	.814**	.804**	.841**	.907**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

2. Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.790**	.684**	.704**	.589**	.498**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.790**	1	.744**	.797**	.680**	.640**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.684**	.744**	1	.822**	.712**	.559**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.704**	.797**	.822**	1	.746**	.669**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.589**	.680**	.712**	.746**	1	.862**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67

Y.7	Pearson Correlation	.402**	.529**	.467**	.552**	.607**	.704**	1	.902**	.717**	.670**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.8	Pearson Correlation	.443**	.554**	.520**	.547**	.586**	.678**	.902**	1	.755**	.727**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.9	Pearson Correlation	.368**	.621**	.557**	.542**	.545**	.604**	.717**	.755**	1	.945**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y.10	Pearson Correlation	.389**	.621**	.580**	.570**	.593**	.617**	.670**	.727**	.945**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.677**	.792**	.828**	.837**	.803**	.863**	.807**	.826**	.820**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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



Lampiran 4 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8  
X1.9 X1.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	74.4
	Excluded ^a	23	25.6
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

2. Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X2)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	74.4
	Excluded ^a	23	25.6
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	6

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9
Y.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	74.4
	Excluded ^a	23	25.6
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Lampiran 5 Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)

```

FREQUENCIES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8
X.9 X.10
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

Frequencies

		Statistics									
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.96	4.03	3.78	3.96	4.37	4.36	4.10	4.24	4.27	4.25
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Mode		5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
Sum		265	270	253	265	293	292	275	284	286	285

Frequency Table

		X.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Tidak Setuju	6	9.0	9.0	13.4
	Kurang Setuju	10	14.9	14.9	28.4
	Setuju	20	29.9	29.9	58.2
	Sangat Setuju	28	41.8	41.8	100.0
Total		67	100.0	100.0	

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	7	10.4	10.4	13.4
Kurang Setuju	6	9.0	9.0	22.4
Setuju	24	35.8	35.8	58.2
Sangat Setuju	28	41.8	41.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	5	7.5	7.5	13.4
Kurang Setuju	13	19.4	19.4	32.8
Setuju	25	37.3	37.3	70.1
Sangat Setuju	20	29.9	29.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	4	6.0	6.0	7.5
Kurang Setuju	15	22.4	22.4	29.9
Setuju	24	35.8	35.8	65.7
Sangat Setuju	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	3	4.5	4.5	9.0
	Setuju	27	40.3	40.3	49.3
	Sangat Setuju	34	50.7	50.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	4	6.0	6.0	10.4
	Setuju	26	38.8	38.8	49.3
	Sangat Setuju	34	50.7	50.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	7.5
	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	16.4
	Setuju	31	46.3	46.3	62.7
	Sangat Setuju	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	4.5
	Kurang Setuju	7	10.4	10.4	14.9
	Setuju	27	40.3	40.3	55.2
	Sangat Setuju	30	44.8	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	6.0
	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	14.9
	Setuju	23	34.3	34.3	49.3
	Sangat Setuju	34	50.7	50.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	6.0
	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	13.4
	Setuju	26	38.8	38.8	52.2
	Sangat Setuju	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

2. Deskripsi Variabel Kerjasama Tim (X2)

```

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.06	4.31	4.13	4.28	4.37	4.25
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Mode		4 ^a	5	5	5	5	5
Sum		272	289	277	287	293	285

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	13	19.4	19.4	25.4
	Setuju	25	37.3	37.3	62.7
	Sangat Setuju	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	11.9
	Setuju	27	40.3	40.3	52.2
	Sangat Setuju	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	4.5
	Kurang Setuju	12	17.9	17.9	22.4
	Setuju	24	35.8	35.8	58.2
	Sangat Setuju	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	4	6.0	6.0	11.9
	Setuju	28	41.8	41.8	53.7
	Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	10.4
	Setuju	26	38.8	38.8	49.3
	Sangat Setuju	34	50.7	50.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid					

Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	2	3.0	3.0	4.5
Kurang Setuju	7	10.4	10.4	14.9
Setuju	26	38.8	38.8	53.7
Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

```

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8
Y.9 Y.10
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.04	4.39	4.16	4.10	3.94	4.07	4.18	4.21	4.24	4.31
Median		4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
Sum		271	294	279	275	264	273	280	282	284	289

Frequency Table

		Y.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	11	16.4	16.4	17.9
	Setuju	39	58.2	58.2	76.1
	Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.9	11.9	11.9
	4	25	37.3	37.3	49.3
	5	34	50.7	50.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	2	3	4.5	4.5	6.0
	3	7	10.4	10.4	16.4
	4	29	43.3	43.3	59.7
	5	27	40.3	40.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9.0	9.0	9.0
	3	9	13.4	13.4	22.4
	4	24	35.8	35.8	58.2
	5	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid					

Valid

2	6	9.0	9.0	9.0
3	9	13.4	13.4	22.4
4	35	52.2	52.2	74.6
5	17	25.4	25.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.5	7.5	7.5
	3	6	9.0	9.0	16.4
	4	35	52.2	52.2	68.7
	5	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.0	3.0	3.0
	3	10	14.9	14.9	17.9
	4	29	43.3	43.3	61.2
	5	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.0	3.0	3.0
	3	8	11.9	11.9	14.9
	4	31	46.3	46.3	61.2
	5	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

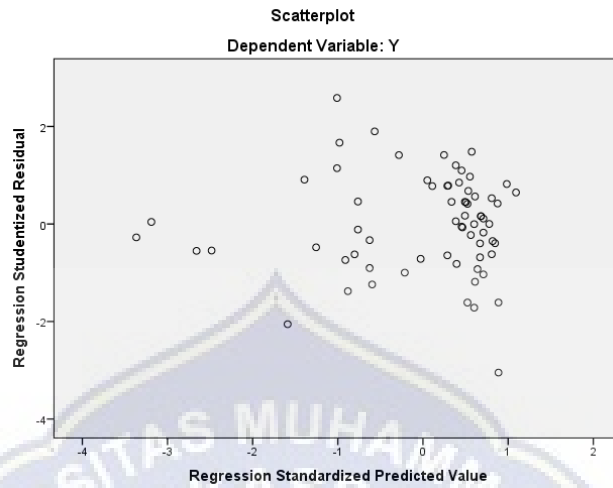
Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	3	8	11.9	11.9	13.4
	4	26	38.8	38.8	52.2
	5	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

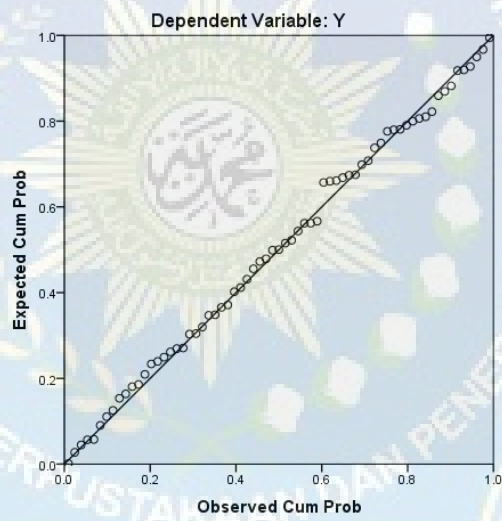
Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	3	9	13.4	13.4	14.9
	4	29	43.3	43.3	58.2
	5	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lampiran 6 Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 7 Uji Analisis Linear Berganda

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.
  
```

Regression

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.88	47.75	41.66	5.579	67
Std. Predicted Value	-3.366	1.092	.000	1.000	67
Standard Error of Predicted Value	.437	1.530	.707	.248	67
Adjusted Predicted Value	23.08	47.67	41.66	5.541	67
Residual	-10.599	8.974	.000	3.484	67
Std. Residual	-2.996	2.536	.000	.985	67
Stud. Residual	-3.048	2.585	-.001	1.007	67
Deleted Residual	-10.971	9.324	-.006	3.646	67
Stud. Deleted Residual	-3.271	2.711	-.003	1.028	67
Mahal. Distance	.021	11.359	1.970	2.450	67
Cook's Distance	.000	.204	.016	.031	67
Centered Leverage Value	.000	.172	.030	.037	67

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.496	2.555		4.108	.000
	X1	.383	.107	.475	3.579	.001
	X2	.603	.198	.403	3.040	.003

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2053.971	2	1026.985	82.043	.000 ^b
	Residual	801.134	64	12.518		
	Total	2855.104	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.711	3.538

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

r Tabel

r tabel untuk df = 1 - 70

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249

7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694

45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

t Tabel

Titik Presentase Distribusi t (df = 1-70)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529

8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451

53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079



Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN SIGI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Alamat : Jln Al Habib Mohamad Al Jufri Desa Kabobona Kec. Dolo

Nomor : 800/240.15/kashing/pol
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal, 02 Maret 2023
Kepada Yth,
PT ABDI JASA DEVELOPER
Di-
P

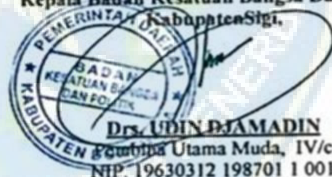
Memperhatikan Surat : Universitas Muhamadiyah Makassar
Nomor Surat : 466/05/C.4-VIII/II/1444/2023
Tanggal : 16 Februari 2023
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempejari surat Permohonan yang di ajukan , maka pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan Surat Rekomendasi untuk melaksanakan riset / penelitian dengan judul " Pengaruh Komunikasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abdi Jasa Developer Palu " kepada :

Nama : Aurelia Isabela
Nomor Stambuk : 105721122119
Lokasi Penelitian : PT. ABDI JASA DEVELOPER PALU
Waktu Penelitian : 20 Februari s/d 20 April 2023
Jurusan : Manajemen

Sehubungan dengan maksud tersebut , di harapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang di butuhkan.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
Kabupaten Sigi,


Drs. UDIN DJAMADIN
Gubernur Muda, IV/c
NIP. 19630312 198701 1 001



PT. ABDI JASA DEVELOPER

Alamat : Jl. Karaja Lemba No. 19 Palu Telp. (0451) 481186 Palu, Sulawesi Tengah

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 115/PT-AJD/III/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku Pengembang :

Nama : SUPARMAN

Jabatan : Direktur PT. Abdi Jasa Developer

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Aurelia Isabella

NIM : 105721122119

Jurusan : Managemen

Pekerjaan : Mahasiswa (Universitas Muhammadiyah Makassar)

Bahwa yang namanya tersebut diatas bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dan pengumpulan data dikantor PT. Abdi Jasa Developer yang akan dilaksanakan selama 2 (Dua) Bulan terhitung sejak 21 Februari 2023 sampai dengan 21 April 2023 dengan judul skripsi **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABDI JASA DEVELOPER.**

Demikian surat izin ini diberikan kepada yang bersangkutan untk di pergunakan sebagaimana mestinya

Palu, 13 Maret 2023

SUPARMAN
Direktur

Lampiran 9 Dokumentasi





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90222 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Aurelia Isabella

NIM : 105721122119

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	4 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 Mei 2023

Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Hum, M.I.P

064 591

BIOGRAFI PENULIS



Aurelia Isabella panggilan Aurel lahir di Abepura pada tanggal 01 Agustus 2001 dari suami istri Bapak Sudirman dan Ibu Yanne Nita Lamia. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Talasalapang 2, Blok N/1 No. 5 Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Paslaten lulus tahun 2013, SMP Negeri 2 Bintuni lulus tahun 2016, SMK Negeri 1 Bintuni lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.