

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJA SAMA  
TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT HARAP PANJANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

OLEH

HARUM AZURAH

NIM : 16612012



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2021**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJA SAMA  
TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT HARAP PANJANG TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

OLEH

HARUM AZURAH

NIM : 16612012

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJA SAMA  
TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT HARAP PANJANG TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Harum Azurah  
NIM : 16612012

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M**  
NIDN.1029127202/Lektor

**Risnawati S.Sos., M.M**  
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M**  
NIDN.1002078602/Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : Harum Azurah  
NIM : 16612012  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Kumulatif :  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim  
Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT. Harapan  
Panjang Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2021

Penyusun,

Materai 6000

**Harum Azurah**  
**16612012**

## **PERSEMBAHAN**

*Semangat berjuang untuk para pejuang skripsi. Jangan pernah letih dan bosan untuk mengunjungi kampus. Kalau perlu jadilah intel terbaik untuk mendapati dosen pembimbing ke kampus.*

## MOTTO

Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai

(Schopenhauer)

Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri

(Ibu Kartini)

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua

(Aristoteles)

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI  
PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJA SAMA TIM  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAP  
PANJANG TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

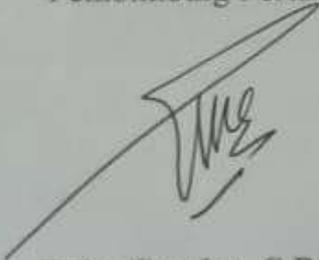
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Harum Azurah  
NIM : 16612012

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M  
NIDN.1029127202/Lektor

Pembimbing Kedua,



Risnawati, S.Sos., M.M  
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M  
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJA SAMA TIM  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAP  
PANJANG TANJUNGPINANG**

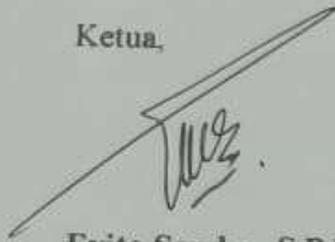
Yang Dipersembahkan dan Disusun Oleh:

Nama : Harum Azurah  
Nim : 16612012

Telah dipersembahkan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Satu Bulan Febuari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

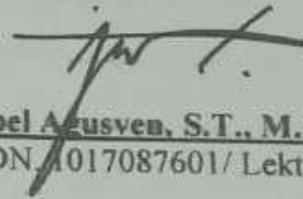
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



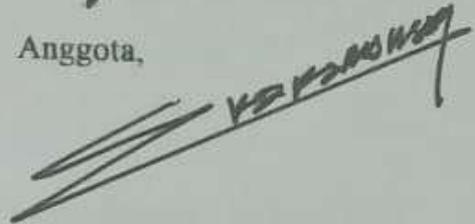
Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M  
NIDN.1029127202/Lektor

Sekretaris,



Tubel Agusven, S.T., M.M  
NIDN.1017087601/ Lektor

Anggota,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M  
NIDN. 1011088902/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 1 februari 2021  
sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) pembangunan  
Tanjungpinang,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA.  
NIDN.1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Harum Azurah  
NIM : 16612012  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.03  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT. Harapan Panjang Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2021

Penyusun,



**Harum Azurah**  
**16612012**

## **PERSEMBAHAN**

*Semangat berjuang untuk para pejuang skripsi. Jangan pernah letih dan bosan untuk mengunjungi kampus. Kalau perlu jadilah intel terbaik untuk mendapati dosen pembimbing ke kampus.*

## **MOTTO**

Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai

(Schopenhauer)

Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri

(Ibu Kartini)

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua

(Aristoteles)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, hidayah, inayah dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Harap Panjang Tanjungpinang**”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do’a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dosen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan skripsi ini sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak.,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak, CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia.S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Ir. Imran Ilyas., MM, selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Hendy Satria, S.E., M.Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Prodi Akuntansi Sekolah Tinggi Tinggi IlmuEkonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd., M.M. selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Risnawati, S,Sos., MM selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Akuntansi yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
9. Kepada Pimpinan PT. Harapan Panjang Tanjungpinang terimakasih telah memberikan saya izin untuk meneliti di perusahaan ini.
10. Kepada Orangtua ku yang selalu memberikan dukungan sehingga skripsi ini terselesaikan.
11. Untuk sahabat baik ku terima kasih banyak atas dukungannya selama ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Untuk teman-teman manajemen terima kasih sudah memberikan dukungan dan semangat selama proses pembelajaran mulai dari semester awal hingga penulisan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Januari 2021

Penyusun,

Harum Azurah

## DAFTAR ISI

Hal

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2 Komunikasi .....	19
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi .....	19

2.1.2.2 Tujuan Komunikasi .....	21
2.1.2.3 Fungsi Komunikasi .....	22
2.1.2.4 Jenis – Jenis Komunikasi .....	23
2.1.2.5 Indikator Komunikasi.....	26
2.1.3 Motivasi .....	34
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	30
2.1.3.2 Teori Motivasi .....	32
2.1.3.3 Tujuan Motivasi .....	40
2.1.3.4 Indikator Motivasi .....	40
2.1.4 Kerjasama Tim .....	46
2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim .....	42
2.1.4.2 Tipe–tipe Kerjasama .....	43
2.1.4.3 Hal Yang Mendorong dan Mengganggu Kerjasama.....	45
2.1.4.4 Indikator Kerjasama .....	46
2.1.5 Peningkatan Kinerja .....	52
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	48
2.1.5.2 Kontribusi Kinerja.....	48
2.1.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja.....	50
2.1.5.4 Indikator Peningkatan Kinerja .....	52
2.1.6 Hubungan Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent..	54
2.1.6.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja.....	54
2.1.6.2 Hubungan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja .....	55
2.1.6.3 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja....	56
2.2 Kerangka Pemikiran .....	57
2.3 Hipotesis .....	57
2.4 Penelitian Terdahulu.....	58

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	67
3.2 Jenis Data.....	68
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.4 Populasi dan Sampel.....	71

3.4.1	Populasi .....	71
3.4.2	Sampel .....	71
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	71
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	74
3.6.1	Tahap-tahap Analisis Data .....	75
3.7	Teknik Analisis Data .....	76
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	76
3.7.2	Uji Kualitas Data .....	77
3.7.2.1	Uji Validitas .....	77
3.7.2.2	Uji Reliabilitas.....	77
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	78
3.7.3.1	Uji Normalitas .....	78
3.7.3.2	Uji Multikolinieritas.....	79
3.7.3.3	Uji Heterokedastisitas .....	79
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
3.7.5	Uji Hipotesis.....	81
3.7.5.1	Uji t (Uji Parsial).....	81
3.7.5.2	Uji F (Regresi Simultan) .....	82
3.7.6	Koefisien Determinasi .....	83

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

4.1	Hasil Penelitian.....	84
4.1.1	Gambaran Objek Penelitian.....	84
4.1.1.1	Sejarah PT. Harapan Panjang .....	84
4.1.1.2	Visi dan Misi PT. Harapan Panjang .....	85
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT. Harapan Panjang.....	85
4.1.1.4	Deskripsi Jabatan PT. Harapan Panjang.....	87
4.1.2	Karakteristik Responden di PT. Harapan Panjang .....	90
4.1.3	Hasil Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penelitian .....	92
4.1.3.1	Hasil <i>Summary</i> Tanggapan Responden Variabel Komunikasi (X1) .....	92

4.1.3.2 Hasil <i>Summary</i> Tanggapan Responden Variabel Motiviasi (X2).....	94
4.1.3.3 Hasil <i>Summary</i> Tanggapan Responden Variabel Kerjasama Tim (X3).....	98
4.1.3.4 Hasil <i>Summary</i> Tanggapan Responden Variabel Peningkatan Kinerja (Y) .....	101
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data.....	104
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas.....	104
4.1.4.2 Hasil Uji Reabilitas .....	106
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	107
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	107
4.1.5.2 Uji Multikolinieritas.....	108
4.1.5.3 Uji Heteroskedasitas .....	109
4.1.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	110
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis .....	111
4.1.7.1 Hasil Uji Hipotesis Parsial .....	111
4.1.7.2 Hasil Uji Hipotesis Simultan .....	113
4.1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	114
4.2 Pembahasan .....	115
4.2.1 Pembahasan Mengenai Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Peningkatan Kinerja.....	115
4.2.2 Pembahasan Mengenai Variabel Motivasi (X2) Terhadap Peningkatan Kinerja PT. Harapan Panjang.....	118
4.2.3 Pembahasan Mengenai Variabel Kerjasama Tim (X3) Terhadap Peningkatan Kinerja PT. Harapan Panjang.....	121
4.2.4 Pembahasan Mengenai Variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Kerjasama Tim (X3) Terhadap Peningkatan Kinerja di PT. Harapan Panjang.....	124

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	126
5.2 Saran.....	127

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
*CURRICULUM VITE*

## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal
1.1	Kasus Konflik Pegawai.....	6
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	75
4.5	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	58
4.5	Hasil Uji Hasil Summary Tanggapan Responden Untuk Variabel Komunikasi (X1) .....	92
4.6	Hasil Uji Hasil Summary Tanggapan Responden Untuk Variabel Motivasi (X2) .....	95
4.5	Hasil Uji Hasil <i>Summary</i> Tanggapan Responden Untuk Variabel Kerjasama tim (X3).....	98
4.4	Hasil Uji Hasil <i>Summary</i> Tanggapan Responden Untuk Variabel Peningkatan Kinerja (Y).....	101
4.5	Hasil Uji Validitas .....	105
4.6	Hasil Uji Reabilitas.....	106
4.7	Hasil Uji Multikolinieritas.....	108
4.8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	110
4.9	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T) .....	112
4.10	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) .....	114
4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	115

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>No.</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Hal</b>
1.1	Kasus Konflik Pegawai.....	6
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	75
4.1	Struktur Organisasi.....	86
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kerja.....	90
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	91
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	91
4.5	Hasil Uji Normlitas (Histogram).....	107
4.6	Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	108
4.7	Hasil Uji Heteroskedasitas.....	109

## DAFTAR LAMPIRAN

- | <b>No.</b> | <b>Judul Lampiran</b>      |
|------------|----------------------------|
| 1.         | Kuisisioner penelitian     |
| 2.         | Tabulasi Data              |
| 3.         | Hasil Pengolahan Data SPSS |
| 4.         | Hasil Plagiat Checker X    |
| 5.         | Surat Izin Penelitian      |

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAP PANJANG TANJUNGPINANG**

Harum Azurah. 16612012. Manajemen. STIE PembangunaTanjungpinang.  
[Azurahharum1@gmail.com](mailto:Azurahharum1@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mengkaji mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Harap Panjang Tanjungpinang Dimana jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan.

Jumlah sampel sebanyak 40 karyawan dengan menggunakan teknik *sampling* yakni sampel jenuh dengan taraf signifikansi toleransi kesalahan yakni 0,05. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, regresi linier berganda dan uji koefisien derterminasi.

Berdasarkan hasil olah data SPSS 26.0 *for windows* diketahui nilai persamaan regresi berganda untuk pengaruh komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kerjasama tim ( $X_3$ ) terhadap peningkatan kinerja (Y) karyawan di PT. Harapan Panjang adalah  $Y = 30,079 + 1,140X_1 + 0,223X_2 + 0,799X_3$ .

Hasil pengujian hipotesis secara parsial semua hipotesis diterima karena nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sedangkan hasil uji simultan bahwasanya variabel komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kerjasama tim ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y) karyawan di PT. Harapan Panjang hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11.485 > dari nilai  $F_{tabel}$  2,85 dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 44,6% dan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : komunikasi, motivasi, kerjasam tim, peningkatan kinerja

Dosen Pembimbing : 1. Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M

2. Risnawati, S.Sos. MM

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF COMMUNICATION, MOTIVATION AND TEAM COOPERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT AT PT HARAP PANJANG TANJUNGPINANG***

Harum Azurah. 16612012. Manajemen. STIE PembangunaTanjungpinang.  
[Azurahharum1@gmail.com](mailto:Azurahharum1@gmail.com)

*This study aims to determine and examine the effect of communication, motivation and teamwork on improving employee performance at PT. Harapan Panjang Tanjungpinang Where the population in this study were 40 employees.*

*The number of samples was 40 employees using a sampling technique, namely saturated sample with a significance level of error tolerance of 0.05. Data collection was carried out by questionnaires and data analysis using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, multiple linear regression and derivation coefficient test.*

*Based on the results of data processing SPSS 26.0 for windows, it is known that the value of the multiple regression equation for the effect of communication (X1), motivation (X2), teamwork (X3) on improving the performance (Y) of employees at PT. The Long Expectation is  $Y = 30,079 + 1,140X1 + 0,223X2 + 0,799X3$ .*

*The results of hypothesis testing partially all hypotheses are accepted because the value of  $t_{count} > t_{table}$ , while the simultaneous test results show that the variables of communication (X1), motivation (X2), teamwork (X3) have an effect on improving the performance (Y) of employees at PT. This long expectation is evidenced by the  $F_{count}$  value of 11,485 > from the  $F_{table}$  value of 2.85 and the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable is 44.6% and the remaining 55.4% is influenced by other variables not examined.*

*Keywords: communication, motivation, teamwork, performance improvement*

Lecture : 1. Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M  
2. Risnawati, S.Sos. MM

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia (Rozarie, 2017).

Perkembangan perekonomian dalam era globalisasi sekarang ini membuat tingginya persaingan antar perusahaan. Perekonomian dunia sekarang ini yang memiliki gangguan akan membawa dampak bagi perusahaan atau industri, ini memaksa setiap perusahaan atau industri berupaya meningkatkan persaingan dalam pasar, baik dalam negeri maupun luar negeri, agar dapat bertahan dan bersaing dalam perekonomian global sekarang ini. Oleh karena itu Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan memiliki adil sebagai

perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap organisasi menginginkan setiap karyawannya melihat perbedaan pada saat menjadi karyawan baru dan pada saat sudah melakukan pekerjaan beberapa waktu tertentu, hal tersebut menunjukkan seorang karyawan belajar dengan apa yang dilakukan. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik. Ketahanan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi antar pemangku kepentingan dan anggota terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada cara manusia berkomunikasi antar satu sama lain yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada kenyataannya kinerja yang tinggi tidak dimiliki oleh setiap karyawan, ada juga sebagian karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Kinerja rendah dapat diketahui dari kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja, seperti halnya karyawan yang datang terlambat ke perusahaan atau tidak masuk kerja tanpa izin dan dalam melakukan tugas-tugasnya kurang teliti. Kinerja yang tinggi maupun yang rendah dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan, adanya kinerja yang tinggi ataupun kinerja yang rendah timbul disebabkan adanya beberapa aspek-aspek seperti kualitas dan kuantitas kerja, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu dan komunikasi di lingkungan kerja (Rozarie, 2017), berdasarkan hasil pra survei penelitian yang peneliti lakukan beberapa waktu yang lalu di PT.

Harapan Panjang peneliti melihat ada beberapa penurunan kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Harapan Panjang yakni sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja PT. Harapan Panjang Periode Jan- Dec 2020**

No.	Aspek yang Dinilai	Persentase Penilaian
1.	Kemampuan	73,21%
2.	Kuantitas Kerja	75,14%
3.	Kualitas Kerja	76,21%
4.	Ketepatan Waktu	75,88%
5.	Ketaatan	78,66%
6.	Tingkat Kehadiran	81,02%
Rata-Rata Pencapaian		89,33%

Sumber : Data Intern PT. Harapan Panjang (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dikatakan bahwa jika dilihat dari penilaian kinerja di PT. Harapan Panjang periode Jan-Dec 2020 maka dapat dikatakan bahwa hasil penilaian kinerja di PT. Harapan Panjang dalam kategori yang cukup baik yakni memperoleh nilai sebesar 89,30% namun dari keenam aspek penilaian kinerja tersebut ada beberapa unsur atau aspek yang memperoleh nilai yang cukup rendah yakni kemampuan 73,21%, kemudian kuantitas sebesar 75,14% dan ketepatan waktu 75,88%. Berdasarkan data tersebut maka dapat peneliti katakan bahwa kinerja di PT. Harapan Panjang memang dalam kategori yang cukup baik namun masih ada beberapa aspek yang memperoleh nilai yang rendah.

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi

komunikasi tersebut. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti motivasi, kerja sama dan peningkatan organisasi. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan.

Selain komunikasi yang baik dan berhasil, karyawan juga harus memiliki motivasi guna meningkatkan kinerja sehingga tujuan organisasi tercapai. Menurut Sardiman (2012) menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiap siagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang

menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Definisi lain tentang motivasi menurut Winardi (2013) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima faham bagian yang tersebar daripada pengaruh terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar (M. Manullang, 2012).

Selain komunikasi dan motivasi, faktor lain yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kesolidan tim dalam bekerja sangat diperlukan guna mencapai tujuan suatu organisasi. Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, yakni (1) kerjasama, kerjasama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif dari pada kerja secara individual. (2) kepercayaan, menurut Maxwell dalam Widyaswari et al. (2016) kepercayaan yang disebut *trust* merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. (3) kekompakan, kekompakan tim menurut Dewi dalam Widyasari et al. (2016:32) adalah bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

Komunikasi yang baik, motivasi yang didapatkan karyawan serta adanya kerjasama tim dalam suatu organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di

dalam melakukan suatu pekerjaan. Prawirosentono dalam Sutrisno (2016), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong (2011) , kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, oleh karena itu setiap organisasi berupaya agar dapat meningkatkan kinerjanya, demikian juga PT Harap Panjang Tanjungpinang. PT Harap Panjang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *general contractor* dan *supplier*, yang memiliki nasabah hampir seluruh Kabupaten /Kota di Provinsi Kepulauan Riau berkedudukan di Kota Tanjungpinang, PT Harap Panjang melakukan operasional kerjanya di Bintan, Batam dan Karimun. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan dan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada beberapa karyawan, terdapat beberapa masalah yang terjadi seperti :

- 1) Sering terjadinya konflik antar karyawan dalam melaksanakan tugas dikarenakan mis komunikasi selain itu juga sering membawa masalah

pribadi di tempat kerja dapat dilihat datanya sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kasus Konflik Pegawai Januari – Juni 2020**

Bulan	Jumlah Kasus
Januari	3 Kasus
Februari	5 Kasus
Maret	2 Kasus
April	3 Kasus
Mei	1 Kasus
Juni	2 Kasus

Sumber : Hasil Observasi dan Wawancara (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat setiap bulannya selalu ada konflik yang terjadi antar karyawan mau pun dengan atasan, berdasarkan hasil pengamatan dan pertanyaan dengan beberapa karyawan, konflik terjadi karena kesalah pahaman atau mis komunikasi. Akibat sering terjadinya mis komunikasi kerja sama antar karyawan tidak berjalan dengan baik. Banyak karyawan memilih mngrjakan kerjaan sendiri dan tidak mau membantu teman yang lain ketika mendapat masalah dalam menghadapi masalah pekerjaan.

- 2) Permasalahan yang terjadi selama 2 (dua) tahun terakhir banyak nya karyawan yang berhenti kerja karena kurangnya motivasi yang diterima dari perusahaan. Walaupun perusahaan memberikan gaji sesuai upah minimum kota tapi perusahaan tidak mendapatkan upah lebih apabila melakukan lembur.
- 3) Dari segi kinerja, dalam 2 (dua) tahun terakhir ini terdapat *complain* yang diajukan oleh rekanan terhadap hasil kerja PT Harap Panjang

Tanjungpinang. *Complain* tersebut berupa pendistribusian barang yang telah dipesan di PT Harap Panjang datang terlambat kepada rekanan dan ada beberapa barang yang tidak ada namun tidak dikonfirmasi kembali kepada rekanan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas peneliti kemudian merasa tertarik untuk mengkaji dan membahas lebih lanjut dengan menuangkannya ke dalam bentuk usulan penelitian skripsi yang berjudul: **“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARAP PANJANG TANJUNGPINANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang ingin peneliti ungkapkan adalah :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Harap Panjang Tanjungpinang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Harap Panjang Tanjungpinang?
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Harap Panjang Tanjungpinang?
4. Apakah Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Berpengaruh terhadap PT Harap Panjang Tanjungpinang.

### **1.3 Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Kegunaan Ilmiah**

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui komunikasi, motivasi dan penilaian kinerja, di mana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil keputusan atau kebijakan. serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) pembangunan di Tanjungpinang.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh peningkatan kinerja di PT Harapan Panjang

b. Bagi PT. Harapan Panjang

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki komunikasi, motivasi dan penilaian kinerja

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk

penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang menggambarkan bentuk isi yang di jabarkan dalam ; latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai teori – teori yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau. Masalah tersebut dibahas dengan maksud memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai teori dasar masalah yang menjadi pandangan dalam penelitian ini serta berisikan kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan teknik pengambilan sampel, pengukuran instrument penelitian, definisi operasional variabel, dan metode analisis

##### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Bab ini berisikan tentang gambaran kantor dimana tempat yang

digunakan sebagai tempat penelitian, serta berisikan data – data yang dihasilkan dari lapangan dianalisis sesuai dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Dalam bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data – data yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian yang dilakukan sehingga masalah bisa disimpulkan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh masalah yang telah dibahas sebagai jawaban atas pokok masalah, yang kemudian disertakan saran – saran yang diharapkan menjadi masukan sebagai tindak lanjut dari penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Siagian (2011) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi.

Amtu (2011) mengemukakan manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok kearah organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Solihin (2011) menyatakan

manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

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

Hasibuan (2011) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian yaitu

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisaasian merupakan kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa akan datang.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung berupa uang ataupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya akan sebagai seorang karyawan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan

kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik bisa dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab- sebab lainnya.

### **2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai (2011) peranan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga

kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain yakni :

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia)
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- c. Menyeleksi calon pekerja
- d. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
- e. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi
- f. Memberikan insentif dan kesejahteraan
- g. Mengevaluasi kinerja
- h. Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
- i. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- j. Membangun komitmen kerja
- k. Memberikan keselamatan kerja
- l. Memberikan jaminan kesehatan
- m. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- n. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan

### **2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi tersebut dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis dan sosial. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah sosial.

### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan cara meningkatkan efektivitas organisasional seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih, mendayagunakan tenaga kerja yang efisien dan efektif, menyediakan kesempatan kerja bagi tiap orang dan menyosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke semua karyawan.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas organisasinya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi dalam bekerja tercapai.

### 2.1.2 Komunikasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama di sini maksudnya adalah sama makna. Hal yang senada diungkapkan oleh Hafied Cangara, komunikasi berpangkal pada perkataan Latin *communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Menurut Robbins and Judge (2012) komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna.

Menurut Mulyana (2017) juga memberikan beberapadefinisi komunikasi secara istilah yang dikemukakan beberapa pendapat para ahli antara lain :

- a. Theodore M. Newcomb, “Komunikasi merupakan setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi, terdiri dari rangsangan yang

diskriminatif, dari sumber kepada penerima.”

- b. Carl.I.Hovland, “Komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambang-verbal) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikate).”
- c. Gerald R.Miller, “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan suatu penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.”
- d. Everett M.Rogers, “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka.”
- e. Raymond S.Ross, “Komunikasi (internasional) adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator.”
- f. Mary B. Cassata dan Molefi K. Asante, “(Komunikasi adalah) transmisi informasi dengan tujuan mempengaruhi khalayak”
- g. Harold Laswell, “(cara yang baik untuk menggambarkan komunikasi adalah dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut) *Who says what and with channel to whom with what effect?* atau siapa yang mengatakan apa dengan saluran apa kepada siapa dengan pengaruh bagaimana.

Menurut Effendy (2011) komunikasi merupakan proses penyampaian pesan yang dilakukan seseorang kepada orang lain, dengan tujuan untuk memberitahukan, mengubah sikap, pendapat atau perilaku orang tersebut. Penyampaian pesan dapat

dilakukan secara lisan (langsung) maupun melalui media (tidak langsung). Berdasarkan beberapa pengertian diatas, komunikasi bisa diartikan proses penyampaian pesan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan seseorang kepada orang lain.

#### **2.1.2.2 Tujuan Komunikasi**

Menurut Effendy ( 2011) Tujuan komunikasi adalah :

- a. Mengubah sikap (*to change the attitude*)
- b. Mengubah opini/pendapat (*to change the opinion*)
- c. Mengubah perilaku (*to change the behavior*)
- d. Mengubah masyarakat (*to change the society*)

Menurut Joseph Devito (2011) komunikasi memiliki tujuan :

- a. Menemukan dengan berkomunikasi kita dapat memahami secara baik diri kita sendiri dan diri orang lain yang kita ajak bicara. Komunikasi juga memungkinkan kita untuk menemukan dunia luar yang dipenuhi oleh objek, peristiwa dan manusia.
- b. Untuk Berhubungan salah satu motivasi dalam diri manusia yang paling kuat adalah berhubungan dengan orang lain.
- c. Untuk Meyakinkan media massa ada sebagian besar untuk meyakinkan kita agar mengubah sikap dan perilaku kita.
- d. Untuk bermain kita menggunakan banyak perilaku komunikasi kita untuk bermain dan menghibur diri kita dengan mendengarkan pelawak.

Sedangkan tujuan komunikasi pada umumnya menurut Hafiea (2012) adalah mengandung hal-hal sebagai berikut :

- a. Supaya yang disampaikan dapat dimengerti Seseorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik- baiknya dan tuntas, sehingga mereka dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara/penyampai pesan (komunikator).
- b. Memahami orang sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya, jangan hanya berkomunikasi dengan kemauannya sendiri.
- c. Supaya gagasan dapat diterima oleh orang lain Komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak.
- d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

Gordon I. Zimmerman et al. Dalam Mulyana (2017) membagi tujuan komunikasi menjadi dua kategori. Pertama, kita berkomunikasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang penting bagi kebutuhan kita, untuk memberi makan dan pakaian kepada diri sendiri, memuaskan rasa penasaran kita akan lingkungan, dan menikmati hidup. Kedua, kita berkomunikasi untuk menciptakan dan memupuk hubungan dengan orang lain.

#### **2.1.2.2 Fungsi Komunikasi**

Deddy Mulyana dalam buku yang berjudul “Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar” menjelaskan empat fungsi dari komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi sosial

Komunikasi penting untuk membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.

2. Komunikasi ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak otomatis bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrumen untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut terutama dikomunikasikan melalui komunikasi nonverbal.

3. Komunikasi ritual

Komunikasi ritual dilakukan secara kolektif dan dalam bentuk yang menegaskan kembali komitmen kepada tradisi keluarga, komunitas, suku, bangsa, negara, ideologi, dan agama.

4. Komunikasi instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum, yaitu menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan menghibur.

Sementara itu menurut Rudolph F. Verderber dalam Mulyana (2017) mengemukakan bahwa komunikasi mempunyai dua fungsi. Fungsi pertama, fungsi sosial yakni bertujuan untuk kesenangan, untuk menunjukkan ikatan dengan orang lain, membangun dan memelihara hubungan. Kedua, fungsi pengambilan keputusan, yakni memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu pada saat tertentu.

### 2.1.2.3 Jenis – Jenis Komunikasi

Menurut Notoatmodjo (2012) bentuk-bentuk komunikasi antara lain:

a. Komunikasi intrapersonal

Komunikasi yang terjadi didalam diri sendiri atau saat seseorang sedang memikirkan suatu masalah. Komunikasi ini juga bisa terjadi saat seseorang melakukan pertimbangan sebelum mengambil keputusan.

b. Komunikasi interpersonal

Komunikasi antara dua orang yang saling bertatap muka, yang mungkin dapat menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi ini dianggap paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang, karena bersifat dialog atau percakapan.

c. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal dicitakan sebagai komunikasi yang di lakukan secara langsung yang meliputi kata-kata ataupun di tulis. Kata-kata merupakan sebuah symbol untuk mengungkapkan ide, perasaan, emosional seseorang. Sebuah kata sendiri dapat merubah makna sebuah kalimat.

d. Komunikasi non verbal

Komunikasi yang dilakukan seseorang tanpa menggunakan kata-kata. Komunikasi ini akan sangat kuat kaitannya dengan proses penyampaian pesan kepada orang lain. Pesan non verbal digunakan untuk memperkuat pesan verbal

Menurut Onong Uchjana Effendi dalam bukunya Ilmu, Teori dan Filsafat (2017), jenis-jenis komunikasi terbagi atas :

1. Komunikasi pribadi

Komunikasi pribadi terdiri dari dua jenis, yaitu: pertama, komunikasi intrapribadi (intrapersonal communication). Komunikasi intra pribadi adalah komunikasi yang berlangsung dalam diri seseorang. Orang yang bersangkutan berperan sebagai komunikator maupun sebagai sebagai komunikan. Dia berbicara pada dirinya sendiri. Pola komunikasi dengan diri sendiri terjadi karena seseorang menginter pretasikan sebuah objek yang diamatinya dan memikirkannya kembali, sehingga terjadilah komunikasi dalam dirinya sendiri. Kedua, komunikasi antar pribadi (interpersonal communication), yaitu komunikasi yang berlangsung secara dialogis antara dua orang atau lebih. Karakteristik komunikasi antar pribadi yaitu: pertama dimulai dari diri sendiri. Kedua, sifatnya transaksional karena berlangsung serempak. Ketiga, komunikasi yang dilakukan tidak hanya mencakup aspek-aspek isi pesan yang dipertukarkan, tetapi juga meliputi hubungan antar pribadi. Keempat, adanya kedekatan fisik antara pihak-pihak yang berkomunikasi. kelima, adanya saling ketergantungan antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Keenam, tidak dapat diubah maupun diulang. Maksudnya jika salah dalam pengucapan mungkin dapat minta maaf, tetapi itu bukan berarti menghapus apa yang telah diucapkan.

## 2. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi tatap muka yang dilakukan tiga atau lebih individu guna memperoleh maksud atau tujuan yang dikehendaki seperti berbagai informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya 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-gedung bioskop. Oleh karena pesan yang disampaikan bersifat massal, maka karakteristik komunikasi massa adalah bersifat umum. Artinya, pesan yang disampaikan bersifat heterogen karena ditujukan untuk seluruh anggota masyarakat. Pesan yang disampaikan juga bersifat serempak dan seragam serta hubungan antar komunikator dengan komunikator sifatnya non pribadi.

#### **2.1.2.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Joseph A. De Vito dalam buku Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* karangan Miftah Thoha (2012) menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yakni:

##### a. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

##### b. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

c. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif.

Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

d. Kepositifan

Komunikasi antar pribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu :

komunikasi antar pribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif

terhadap diri seseorang, komunikasi antar pribadi akan terpelihara baik jika

suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam

komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan

kerja sama.

e. Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2012), indikator komunikasi ada 3 yaitu :

a. Komunikasi dengan atasan

Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.

b. Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ketingkatan lebih rendah.

c. Komunikasi dengan sesama rekan kerja

Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

Menurut Face & Faules dalam Danang Sunyoto (2011), dalam komunikasi organisasi terdapat indikator-indikator yang menunjang atau dapat dikatakan dengan arah aliran yang berbeda, yaitu :

a. Komunikasi ke bawah

Adalah komunikasi yang mengalir dari level yang lebih tinggi ke level yang lebih rendah. Komunikasi ini digunakan oleh manajer atau atasan kepada bawahannya ketika menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan dan prosedur, menunjukan masalah-masalah yang membutuhkan perhatian dan umpan balik mengenai kinerja.

b. Komunikasi ke atas

Adalah komunikasi yang mengalir dari individu yang berada pada level yang lebih rendah (bawahan) ke level yang tinggi (atasan). Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pemegang kekuasaan, menyampaikan informasi mengenai proses pencapaian tujuan dan menyampaikan berbagai permasalahan.

c. Komunikasi Horizontal

Adalah komunikasi yang terjadi antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama.

d. Komunikasi lintas saluran

Adalah komunikasi yang terjadi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan atau bawahan mereka.

Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan

terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator menurut Robbins dan Judge (2012) karena paling sesuai dengan masalah yang sedang peneliti teliti.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Salidi Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2019) menjelaskan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Sedangkan menurut Siagian (2011), motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Uno (2013) bahwa motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Beberapa ahli memberikan batasan tentang pengertian motivasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
- b. Menurut Thomas M. Risk, motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri siswayang menunjang kearah tujuan-tujuan belajar.
- c. Menurut Chaplin, motivasi adalah variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.
- d. Menurut Tabrani Rusyan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
- e. Menurut Dimiyati dan Mudjiono, di dalam motivasi terkandung adanya keinginan mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu belajar.
- f. Menurut Atkinson, motivasi dijelaskan sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan satu hasil atau lebih pengaruh.
- g. Menurut A.W Bernard, motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam

perangsangan tindakan kearah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan kearah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha memperbesar atau mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu.

- h. Menurut Abraham Maslow, motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.
- i. Menurut John W Santrock, motivasi adalah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

#### **2.1.4.1 Teori Motivasi**

Menurut Triatna (2015) perkembangan mengenai teori motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu teori dini (sampai tahun 1950-an) dan teori kontemporer.

##### 1) Teori Dini

Teori dini merupakan sejumlah teori yang telah muncul sejak tahun 1950-an. Teori ini terdiri dari tiga teori terkenal yaitu Teori Hierarki Kebutuhan, Teori X dan Y dan Terakhir Teori Higiene.

##### a. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Harold Maslow)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow ini menjelaskan susunan hierarki tentang kebutuhan manusia mulai dari tingkatan paling bawah sampai paling atas. Hierarki kebutuhan ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2.1**  
**Piramid Maslow**



Sumber : Luthans (2012)

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus terpenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan ini berupa sandang, pangan dan papan. Contohnya berupa makan, minum, rumah, gaji, jam istirahat, jaminan kesehatan, lingkungan kerja, dan lainnya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety and security needs*)

Kebutuhan ini diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada umumnya manusia menginginkan perlindungan dan keselamatan dan tidak berada pada kondisi bahaya. Sedangkan menurut Siagian (2014) kebutuhan keamanan tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3. Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Kebutuhan ini dimana seorang individu menginginkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain, kebutuhan ini meliputi perasaan cinta, kasih, sayang, keluarga dan keikutsertaan dalam organisasi.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*)

Kebutuhan ini mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Pada kebutuhan ini biasanya individu memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki dan menginginkan orang lain untuk menghargai dan mengetahui prestasi yang telah diperolehnya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada kebutuhan ini biasanya individu cenderung menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan pada dirinya sendiri. Kebutuhan ini meliputi seminar, lokakarya, OJT.

b. Teori X dan Y (*Douglas Mc Gregor*)

Douglas Mc Gregor mengatakan bahwa karakteristik manusia terbagi menjadi 2 karakter yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dimana manusia digambarkan sebagai individu yang malas, tidak tanggung jawab, tidak suka bekerja dan teori Y (teori potensial) dimana manusia digambarkan sebagai individu yang rajin, menyukai pekerjaan, memiliki tanggung jawab. Teori X cenderung tipe manusia sebagai berikut:

1. Malas dalam memajukan hidupnya dan tidak suka bekerja keras
2. Tidak memiliki tanggung jawab
3. Lebih suka bekerja diawasi atau dengan kata lain tidak mampu menyelesaikan permasalahan sendiri bahkan masalah kecil sekalipun.
4. Harus dipaksa agar bisa berprestasi

Teori Y cenderung tipe manusia sebagai berikut:

1. Rajin dalam melakukan pekerjaan dan mau mencapai prestasi
2. Produktif dan memiliki motivasi hidup yang tinggi
3. Selalu menginginkan perubahan dalam hidupnya dalam kata lain berani melakukan hal baru dalam hidupnya.
4. Mau berkembang apabila mendapat kesempatan

c. Teori Motivasi – Higiene (*Frederick Herzberg*)

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg biasa dikenal dengan teori “Model dua faktor” yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene.

1. Faktor motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti timbul dari dalam diri sendiri. Faktor-faktor tersebut meliputi keberhasilan yang diraih individu tersebut, kepuasan kerja, penghargaan dalam karir, pengakuan dari lingkungan dan adanya kesempatan untuk berkembang.
2. Faktor hygiene merupakan faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri individu yang mencegah ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut meliputi gaji, kondisi pekerjaan, tunjangan, hubungan baik antar pribadi dan keamanan pekerjaan.

2) Teori Kontemporer

a. Teori ERG (*Clayton Alderfer*)

Teori ERG ini pertama kali dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang psikolog asal Amerika Serikat, kelahiran 1 September 1940, dimana teori ini merupakan lanjutan teori hirarki kebutuhan. Menurut Bangun (2012) .Alderfer melanjutkan teori hirarki kebutuhan yang dihubungkan secara lebih dekat dengan

hasil penelitian empiris, sehingga hasilnya mendekati pada kenyataan. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain eksistensi (*existence*), hubungan/kekerabatan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*Growth*). Dari singkatan ketiga jenis kebutuhan tersebut maka teori ini disebut sebagai teori ERG.

1. *Existence* (Keberadaan)

*Existence* merupakan kebutuhan untuk tetap bisa bertahan hidup. Kebutuhan ini juga merupakan kebutuhan fisiologis atau fisik yang berarti kebutuhan rasa aman pada karyawan. Kebutuhan ini meliputi, gaji, situasi kerja, resiko kerja, tanggung jawab, lingkungan kerja.

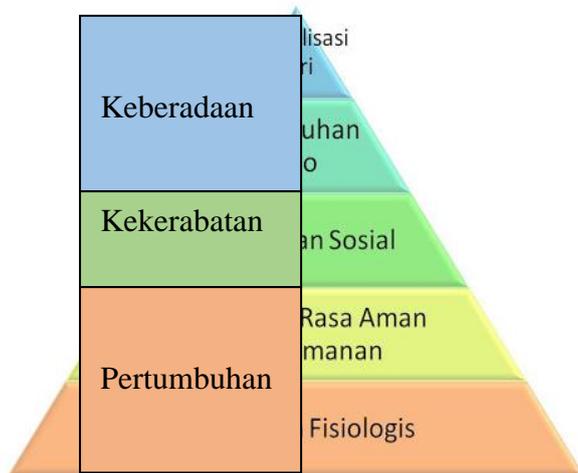
2. *Relatedness* (Kekerabatan)

*Relatedness* merupakan kebutuhan seseorang untuk menjalin hubungan dengan orang lain atau lingkungan disekitarnya. Kebutuhan ini meliputi kerja sama dengan partner kerja, bersosialisasi dengan lingkungan.

3. *Growth* (Pertumbuhan)

*Growth* merupakan kebutuhan akan perkembangan dan pertumbuhan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan ini meliputi, pelatihan, ojt, dan penghargaan

**Gambar 2.2**  
**Hubungan Teori Hierarki Maslow dengan Teori ERG Alderfer**



Sumber : Bangun (2012)

Perbedaan antara teori ERG dengan teori Maslow:

- a) Alderfer mengemukakan bahwa teori ERG-nya tidak memandang ketiga kebutuhan tersebut sebagai suatu hierarki sebagaimana yang diungkapkan dalam teori Maslow.
- b) Dalam teori Maslow seseorang akan tetap pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhannya terpuaskan. Sedangkan menurut Alderfer, jika kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi buruk maka seseorang tersebut mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan tingkat rendah.
- c) Alderfer juga berpendapat bahwa salah satu kebutuhan golongan akan tetap kuat, walaupun kebutuhan yang lainnya telah atau tidak terpenuhi.

b. Teori Motivasi Prestasi (McClelland)

Teori motivasi berprestasi Mc.Clelland *Achievment Motivation Theory* dalam Rivai (2011) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh

“virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

- a) Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk unggul, untuk mencapai sederetan standar guna meraih kesuksesan.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan
- c) Kebutuhan akan afialiasi, yaitu hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antar personal.

#### c. Teori Evaluasi Kognitif

Dalam akhir dasawarsa 1960-an peneliti Barat mengemukakan bahwa diperkenalkan ganjaran-ganjaran ekstrinsik, seperti upah, untuk upaya kerja yang sebelumnya secara intrinsik telah memberi ganjaran karena adanya kesenangan yang dikaitkan dengan isi kerja itu sendiri, akan cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan. Pendapat ini yang disebut teori evaluasi kognitif telah diteliti dengan ekstensif, dan sejumlah besar studi mendukungnya. Secara historis, ahli teori motivasi umumnya mengasumsikan bahwa motivasi intrinsik seperti misalnya prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi tidak bergantung pada motivator ekstrinsik seperti upah tinggi, promosi, hubungan penyelia yang baik, dan kondisi kerja yang menyenangkan. Artinya, rangsangan satu tidak akan mempengaruhi yang lain. Tetapi teori evaluasi kognitif menyarankan sebaliknya. Teori ini

berargumen bahwa bila ganjaran-ganjaran ekstrinsik digunakan oleh organisasi sebagai hadiah untuk kinerja yang unggul, ganjaran intrinsik, yang diturunkan dari individu-individu yang melakukan apa yang mereka sukai, akan dikurangi. Dengan kata lain, bila ganjaran ekstrinsik diberikan kepada seseorang untuk menjalankan suatu tugas yang menarik, penghargaan itu menyebabkan minat intrinsik terhadap tugas sendiri merosot.

d. Teori Penetapan

Dalam akhir dasawarsa 1960-an Edwin Locke mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan betapa banyak upaya akan dihabiskan. Bukti dengan kuatnya mendukung nilai dari tujuan. Lebih tepatnya, kita dapat mengatakan bahwa tujuan-tujuan khusus meningkatkan kinerja: bahwa tujuan sulit, bila diterima baik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan mudah; dan bahwa umpan balik menghantar ke kinerja yang lebih tinggi daripada yang bukan-umpan-balik. Adakah hal-hal yang kebetulan (contingencies) dalam teori penentuan tujuan atau dapatkah kita menganggapnya sebagai suatu kebenaran universale.

e. Teori Penguatan

Teori ini dapat dirumuskan Arep dalam Yulianto Kadji (2012) sebagai berikut:

$$M = f(R \& C)$$

Penjelasannya:

M = Motivasi

R = Reward (penghargaan) – primer/sekunder

C = Consequences (akibat) – positif/negatif

Penguatan menurut Arep dalam Jurnal Inovasi Vol. 9 No. 1 (2012) karya Yulianto Kadji adalah segala sesuatu yang digunakan seseorang manajer untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seseorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang.

#### **2.1.4.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

#### **2.1.4.3 Indikator Motivasi**

Hamzah B. Uno dalam bukunya Teori Motivasi dan Pengukurannya (2013)

mengemukakan indikator motivasi adalah :

- a) Adanya hasrat dan keinginan berhasil
- b) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam bekerja
- c) Adanya harapan dan cita-cita masa depan
- d) Adanya penghargaan dalam bekerja
- e) Adanya kegiatan yang menarik dalam kegiatan bekerja
- f) Adanya lingkungan bekerja yang kondusif

Menurut Wibowo (2011), dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, meliputi target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan, meliputi komunikasi dan Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan meliputi pemimpin, duta perusahaan, keteladanan

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator motivasi, peneliti menggunakan indikator menurut Hamzah B. Uno (2013), karena dianggap cocok dalam penelitian ini.

## **2.1.5 Kerjasama Tim**

### **2.1.5.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Menurut Andrew Carnegie dalam Kaswan (2014) kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap organisasi. kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang bias mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut *New American Webster's Dictionary* pengertian kerjasama tim atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Johnson (2011) kerja sama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit, sehingga akan memungkinkan menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka dan membangun persetujuan bersama. Menurut West (2012) kerja sama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama,

menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim.

#### **2.1.5.2 Tipe-tipe Kerjasama**

Menurut Kaswan (2014) tipe-tipe kerjasama sebagai berikut :

a) *Networking/Jejaring* Awal Kerjasama

*Networking* atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok atau institusi, terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama.

b) *Coordination/Koordinasi*

Kerja Sama yang Lebih Tinggi Yang lebih formal dan lebih kompleks daripada jejaring ialah koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan itegrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, control, atau pengawasan untuk memastikan pengguna sumber daya secara efisien agar bias mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam istilah sederhana, koordinasi menuntut bahwa tindakan tertentu harus dilakukan dan bahwa ada berbagi informasi untuk keuntungan timbal-balik dan untuk mencapai tujuan bersama.

c) *Cooperation/Kerja Sama*

Lebih Signifikan *Cooperation* atau kerjasama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/orang terlibat dalam pertukaran yang saling

menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagai sumber daya.

d) *Collaboration/Teamwork*

Kerjasama Tim yang Sebenarnya Kerjasama tim atau kolaborasi merupakan proses yang dapat diuraikan menjadi bagian-bagian yang esensial. Sebagaimana dengan koordinasi, tindakan tertentu diambil dan informasi dibagi untuk keuntungan bersamadan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hariandja dalam Putri Handayani (2019) ada 3 (tiga) tipe tim, yaitu:

a) *Problem solving team*

Sebuah tim yang dibentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktivitas. Pada dasarnya, kegiatan tim ini adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki. Anggota tim biasanya berasal dari satu departemen yang beranggotakan kurang lebih sepuluh orang yang melakukan pertemuan rutin setiap minggu

b) *Self managed team*

Sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwal kerja, menentukan metode kerja, mengawasi anggota, memberi reward dan hukuman bagi anggota dan merekrut anggota. Keanggotaan ini biasanya berasal dari satu departemen yang melakukan tugas yang sama.

c) *Cross functional team*

Sebuah tim yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus, misalnya pengembangan produk baru atau perencanaan dan perubahan sistem kompensasi. Anggota tim ini berasal dari berbagai departemen yang memiliki keahlian dan orientasi yang berbeda yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

### **2.1.5.3 Hal Yang Mendorong dan Mengganggu Kerjasama**

Menurut Sri Wiranti Setiyanti dalam jurnal Vo. 4 No. 3 (2012) Membangun Kerjasama Tim mengemukakan ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalannya kerja sama, tetapi juga ada beberapa hal yang dapat mengganggu kerja sama, Agar terjalin kerjasama yang mantap dalam suatu kelompok, sehingga mampu memecahkan masalah yang sedang dihadapi, ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalannya kerjasama tersebut, antara lain :

- a) Masing-masing pihak harus sadar dan mengakui kemampuan masing-masing.
- b) Masing-masing pihak harus mengerti dan memahami akan masalah yang dihadapi
- c) Masing-masing pihak yang bekerjasama perlu berkomunikasi
- d) Pihak-pihak yang bekerjasama perlu mengerti kesulitan dan kelemahan orang lain.
- e) Perlu adanya pengaturan, yaitu koordinasi yang mantap
- f) Adanya keterbukaan dan kepercayaan
- g) Melibatkan orang lain

Sedangkan hal-hal yang dapat mengganggu kerja sama kelompok antara lain :

- a) Ada pihak yang selalu bersikap menyerahkan pekerjaan kepada orang lain dan

tidak bersedia bertanggung jawab

- b) Ada pihak yang bersedia menampung semua kerjaan meskipun jelas tidak mampu mengerjakan
- c) Tidak bersedia memberikan sebagian dari kemampuannya untuk membantu pihak lain, atau memberi bantuan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh pihak lain, hanya tekun dengan pekerjaannya sendiri
- d) Cepat puas dengan hasil pekerjaannya sendiri, sehingga tidak memperhatikan dan tidak menaruh perhatian pada pihak lain yang masih bekerja
- e) Menutup diri dan bersikap maha tahu serta tidak percaya kemampuan orang lain, sehingga tidak mau minta pendapat atau bantuan pihak lain.

#### **2.1.5.4 Indikator Kerjasama**

Menurut West (2012) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

Menurut Kemendiknas indikator kerjasama antara lain :

- a) Memberikan pendapat dalam kerja kelompok di kelas

- b) Memberi dan mendengarkan pendapat dalam diskusi kelas
- c) Ikut dalam kegiatan sosial dan budaya sekolah

Indikator kerja tim yang dinyatakan Steve Buchholz dalam Pangadiyono (2018:142) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan partisipatif, yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
- 2) Tangung jawab yang dibagikan, yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
- 3) Penyamaan tujuan, yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
- 4) Komunikasi yang intensif yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
- 5) Fokus pada masa yang akan datang, yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang.
- 6) Fokus pada tugas, yaitu terciptanya fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.
- 7) Pengerahan bakat, yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu. Tangapan yang cepat, yaitu adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator kerjasama tim, peneliti menggunakan indikator menurut West (2012), karena dianggap cocok

dalam penelitian ini.

## **2.1.6 Kinerja**

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Fahmi, (2016) kinerja merupakan hasil strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, sedangkan menurut Mangkunegara, (2013) ia mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora, (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang ada. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu dalam mengerjakan tugas (Sutrisno, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.6.2 Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak dari karyawan yang memberikan kontribusinya terhadap perusahaan (Sutrisno, 2015) adapun kontribusi yang diberikan yakni :

1. Kuantitas keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan sebenarnya misal seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok perhari sedangkan standar yang ditetapkan adalah 300 batang. Ini artinya kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

2. Kualitas keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan output yang dihasilkan.

3. Jangka waktu keluaran

Ketepatan jangka waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Tingkat kehadiran ditempat kerja

Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan

sangatlah penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja

### **2.1.6.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara, (2013) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yakni sebagai berikut :

#### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

#### **2. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi dan kondisi yang mengerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Nitisemito (2014) ada beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja seorang karyawan yakni sebagai berikut :

#### **1. Faktor kemampuan**

Kemampuan yang terdiri dari kemampuan kompetensi dan kemampuan reality yang artinya kemampuan karyawan memiliki kemampuan diatas rata-rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang ditentukan dan memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan sehari-

hari maka akan lebih susah dalam menduduki suatu posisi dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

## 2. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam mencapai pencapaian yang mendukung.

## 3. Faktor individu

Faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi

## 4. Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi

## 5. Organisasional

Faktor organisasional yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

### **2.1.6.4 Penurunan Kinerja**

Menurut Sutrisno (2012) mengatakan bahwa penurunan kinerja dikarenakan beberapa aspek yakni :

#### 1. Hasil kerja

Hasil kerja ini dilihat dari tingkat kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan yang dilakukan

#### 2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran ditempat kerja

#### **2.1.6.5 Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2012) terdapat lima indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,

uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e) Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Sedangkan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d) Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e) Inisiatif, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan menurut Robbins (2012) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu) Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.
- e. Efisiensi Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli untuk mengukur kinerja karyawan maka peneliti menggunakan teori menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2012) karena dianggap cocok digunakan dalam penelitian ini.

## **2.1.7 Hubungan Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent**

### **2.1.7.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja**

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang makna pengirim, tidak harus dengan perjanjian antara beberapa pihak. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ari Rizqi, 2019).

#### **2.1.7.2 Hubungan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja.**

Dalam kehidupan organisasi yang berorientasi pada masa depan, usaha penyelenggaraan organisasi atau perusahaan perlu ditangani secara profesional, dalam arti bahwa penyelenggara kegiatan perusahaan tersebut memerlukan pemimpin dan staf/karyawan yang mengerti akan tugasnya, bersemangat dalam mengejar prestasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawan, misalnya dengan memberi rangsangan (insentif) terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi terbentuk

dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Melda Gienardy,2018).

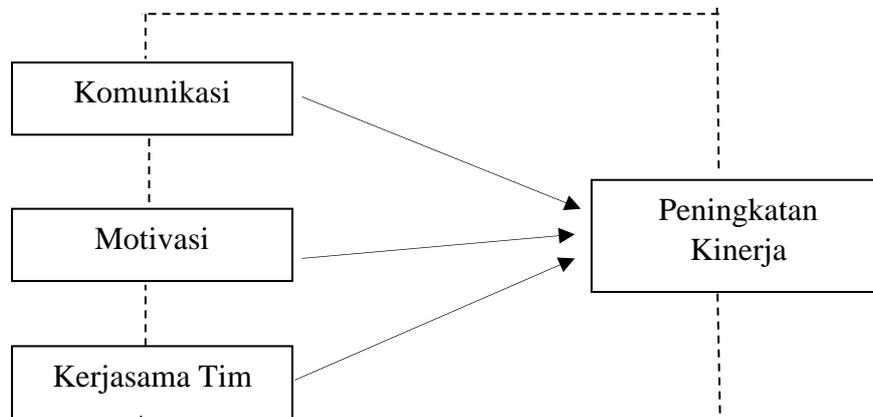
### **2.1.7.3 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja**

Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Kerja sama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja per individu di suatu organisasi atau pun suatu perusahaan.

Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga. Proses meningkatkan kinerja karyawan adalah proses yang sangat penting. Selain untuk keuntungan *financial* perusahaan, proses-proses tersebut juga sangat penting untuk membangun reputasi baik perusahaan di kalangan masyarakat. (Eva lawasi dan Triatmanto, 2017).

## 2.2 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep Menyesuaikan dengan Variabel Penelitian (2021)

Keterangan :

----- = secara simultan

—————▶ = secara parsial

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2014) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric dengan data. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah:

DIDUGA:

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT

Harap Panjang Tanjungpinang.

- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Harap Panjang Tanjungpinang.
- H3 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Harap Panjang Tanjungpinang.
- H4 : Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT harap Panjang Tanjungpinang.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja sama Tim dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap dari Hotel Sahid Montana 1 Malang. Jumlah karyawan tetap yang ada di Hotel Sahid Montana 1 Malang adalah 48 orang. Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data untuk Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda yaitu :  $Y = -0,034 + 0,331 X_1 + 0,359 X_2 - 292 X_3$ . Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Nilai konstanta sebesar -0,034, menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim maka kinerja karyawan akan menurun.. 2) Koefisien regresi variabel komunikasi (b1) bernilai positif sebesar 0,331, menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat satu persen maka akan

terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 33,1%, dimana variabel motivasi dan kerjasama tim dianggap tetap. 3) Koefisien regresi variabel motivasi ( $b_2$ ) bernilai positif sebesar 0,359, menunjukkan bahwa jika variabel motivasi meningkat satu persen maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 35,9%, dimana variabel komunikasi dan kerjasama tim dianggap tetap. 4) Koefisien regresi variabel kerjasama tim ( $b_3$ ) bernilai positif sebesar 0,292, menunjukkan bahwa jika variabel kerjasama tim meningkat satu persen maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 29,2%, dimana variabel komunikasi dan motivasi dianggap tetap. 5) Nilai Adjusted R-Squared adalah sebesar 0,319 atau sebesar 31,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) hanya sebesar 31,9% dan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilakukan Melda Gienardy (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Cabang Toili. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili yang berjumlah 26 orang yang terdiri dari 25 orang karyawan dan 1 orang pimpinan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan yaitu sebanyak 26 orang yang terdiri dari 25 orang karyawan dan 1 orang pimpinan. Alasan pemilihan sampel adalah jumlah karyawan yang sedikit sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kuisioner. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili menggunakan

regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t menggunakan SPSS versi 16.0. Dengan hasil regresi sederhana  $Y = 4,366 + 0,657X$ . Berdasarkan tabel model summary, hasil penelitian ini nilai  $R = 0,703$  artinya korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,703. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  diatas untuk mengetahui hubungan koefisien korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,703 termasuk kategori kuat jadi terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili. Pada tabel model summary menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan  $R$  yaitu sebesar 0,703. dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,494, yang mengandung pengertian bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terkait (kinerja karyawan) sebesar 49,4% sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Setelah dilakukan pengujian dengan uji t, hasil pengujian tertera pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk signifikan motivasi dan tingkat  $\alpha = 0,05$  nilai tersebut ( $0,000 < 0,05$ ), nilai  $t$  hitung diketahui sebesar 4,842 dan nilai  $t$  tabel diketahui melalui  $dk = (n-dk-1) = 26-1-1=24$  maka dapat diketahui nilai  $t$  tabel sebesar 1,710 sehingga dengan demikian nilai  $t$  hitung  $4,842 > t$  tabel 1,710. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili.

Penelitian yang dilakukan oleh Yopines Ansen (2013) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan : suatu Tinjauan Literatur. Landasan teori yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang

timbul di perusahaan menggunakan pendekatan teori komunikasi organisasi dan manajemen kinerja. Permasalahan pokok dalam pembahasan ini meliputi berbagai hambatan yang bersifat komunikasi organisasional, antar pribadi, diri pribadi dan teknologis Berdasarkan hasil analisis pembahasan terhadap permasalahan yang ada dapat disimpulkan sebagai berikut ; (a) komunikasi berperan penting dalam peningkatan kinerja perusahaan, (b) system komunikasi dievaluasi secara berkala, (c) penyampaian informasi harus tepat sasaran, (d) pendekatan “human relation” dalam penyampaian informasi, (e) perlu pembinaan secara periodik kepada karyawan. Adapun saran-saran dalam upaya perbaikan yang menyangkut hubungannya dengan masalah komunikasi sebagai berikut : (a) memotong mata rantai birokrasi, (b) pengelompokan kegiatan kerja yang sama atau sejenis, (c) melakukan pendekatan human relation kepada karyawan, (d) dilakukan kordinasi dalam setiap kegiatan kerja, (e) pembentukan team khusus dalam penyampaian informasi satu pintu, (f) melakukan pendekatan pribadi kepada karyawan, (g) “kata-kata” yang digunakan dalam informasi harus standar tata bahasa.

Penelitian yang dilakukan oleh Shouvik Sanyal and Mohammed Wamique Hisam dalam *Journal of Business and Management Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018)* dengan judul *Dampak Kerja Sama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Anggota Fakultas di kampus Dhofar*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyoroti efek kerja tim pada anggota fakultas di universitas Dhofar dan kinerja mereka dan juga untuk memeriksa faktor-faktor yang terkait dengan konsep kerja tim di lingkungan kerja. Studi ini berfokus pada menganalisis dampak kerja tim pada karyawan universitas Dhofar. Penelitian ini dikategorikan

dalam penelitian deskriptif. Sampel berjumlah 100 responden diambil dari populasi anggota fakultas di universitas Dhofar. Kuesioner dibagikan kepada anggota fakultas di semua perguruan tinggi di universitas Dhofar. Pengambilan sampel purposive diterapkan untuk memilih responden berdasarkan keahlian mereka dalam subjek yang diteliti. Convenience Sampling juga diterapkan untuk memilih responden di antara karyawan berdasarkan kemampuan dan kemauan mereka untuk menjawab kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis data kuantitatif. Beberapa faktor yang terkait dengan kerja tim dianalisis, seperti konsep kepercayaan, kepemimpinan dan struktur, serta evaluasi kinerja dan penghargaan. Analisis korelasi antara Kerja Tim dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) adalah 0,819. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat positif dan sangat signifikan antara Kerja Tim dan kinerja Karyawan. Koefisien Regresi " $R$ " = 0,823 atau 82,3% dari hubungan ada antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi " $R^2$ " ".722 yang menunjukkan bahwa 72,2% variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh kerja tim, struktur kepemimpinan, penilaian dan penghargaan kinerja dan penghargaan kinerja. Nilai  $F$  adalah 121,45 dan signifikan karena tingkat signifikansi = 0,000 yang kurang dari  $P \leq 0,05$ . Ini menyiratkan bahwa model regresi keseluruhan secara statistik signifikan, valid, dan bugar. Model regresi menyiratkan bahwa semua variabel independen menjelaskan hubungan positif dan signifikan dengan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel independen yaitu kerja tim, iklim kepercayaan, kepemimpinan dan struktur, evaluasi kinerja dan penghargaan dan kinerja anggota

fakultas universitas Dhofar di Kesultanan Oman.

Penelitian yang dilakukan Adam Abdulle dan Belgin Aydintan (2019) dengan judul *The Effect of Teamwork on Employee Performance in Some Selected Private Banks in Mogadishu –Somalia*. Penelitian ini untuk menguji pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan di beberapa bank swasta di Mogadishu-Somalia.. spesifikasi tujuan ini untuk menilai efek dari kerjasama anggota tim (kepercayaan, kekompakan, semangat dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini dipilih bank swasta di Mogadishu-Somalia, yaitu; Dahabshiil, Premier, dan Amal bank. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dimana penelitian didesain untuk menggambarkan karakteristik dan perilaku dari yang dipilih target populasi. target populasi dalam penelitian ini adalah 500 responden dengan sampel ukuran dari 222 karyawan yang bekerja pada bank swasta . Pengumpulan data menggunakan survei terstruktur. Untuk menilai internal konsistensi penelitian data keandalan dan validitas tes dilakukan via SPSS. Selanjutnya, data penelitian ini dianalisis menggunakan model ringkasan, analisis varians ANOVA, koefisien dari determinasi ( $R^2$ ) dan regresi koefisien untuk menentukan efek dari kerja tim pada karyawan kinerja dalam studi dipilih swasta bank dalam Mogadishu-Somalia. Hasil penelitian membuktikan kerja tim seperti kepercayaan, kekompakan, semangat dan pengetahuan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada bank swasta dalam Mogadishu-Somalia. Penelitian yang dilakukan oleh Amanda C Lakoy dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas

terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 80 karyawan dan diambil responden sebagai sampel berdasarkan metode simple random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 didapatkan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Komunikasi (X1), Kerjasama Kelompok (X2) dan Kreativitas (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil dari uji t bahwa Komunikasi (X1) signifikan  $p\text{-value} = 0,009 < 0,05$ ,  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ . Hal ini berarti bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) diterima atau terbukti. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.467 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,219 atau 21,9% Artinya pengaruh semua variable bebas : Komunikasi (X1), Kerjasama Kelompok (X2) dan Kreativitas (X3) terhadap variable independent Kinerja adalah sebesar 21,9% dan sisanya sebesar 0,781 atau 78,1% ( $100\% - 21,9\% = 78,1\%$ ;  $1,00 \pm 0,219 = 0,781$ ) di pengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen Hotel Aryaduta Manado harus memperhatikan faktor komunikasi dan kerjasama kelompok untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi lagi.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munandar

(2016) dengan judul penelitian yakni *The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia*. Dimana tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui gambaran komunikasi dan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Putri Panda II Tulungagung, dalam hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial amak dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai Thitung sebesar  $3.559 > T_{tabel}$  dan juga dilihat dari taraf signifikansi toleransi kesalahan lebih kecil dari batas toleransi kesalahan yang digunakan yakni 0,005 dimana hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi toleransi kesalahan sebesar 0,001, sedangkan untuk variabel motivasi berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai Thitung sebesar  $3.186 > T_{tabel}$  dan juga dilihat dari taraf signifikansi toleransi kesalahan lebih kecil dari batas toleransi kesalahan yang digunakan yakni 0,005 dimana hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi toleransi kesalahan sebesar 0,002. Kemudian berdasarkan uji koefisien determinasi maka dapat dikatakan besarnya pengaruh komunikasi dan motivasi sebesar 54,4% mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian Septiani (2017) yang berjudul *The Influence Of Teamwork On Employee Performance (In State-Owned Enterprise In Bandung, Indonesia)* dimana tujuan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan BUMN di Bandung, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini

sebanyak 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh, kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji hipotesis dan menggunakan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya pengaruh variabel kerjasama tim sebesar 23,5% terhadap kinerja sedangkan berdasarkan uji hipotesis secara parsial maka dapat dikatakan hipotesis diterima karena besarnya nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $5.260 >$  nilai  $T_{tabel}$  1.66196 artinya ada pengaruh positif dan signifikan variabel kerjasama terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

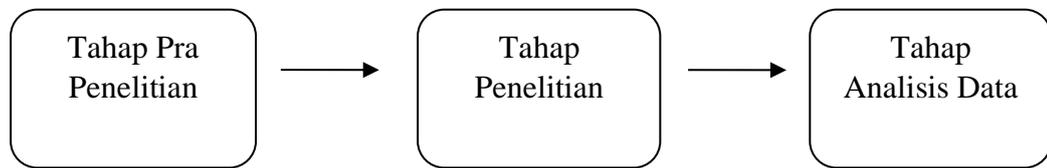
#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data kuantitatif sebagai bahan analisisnya, yaitu data yang dapat diukur sehingga dapat menggunakan statistik dalam pengujiannya. Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dijelaskan lagi lebih lanjut penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014).

Untuk memudahkan penelitian, peneliti membuat desain penelitian yang disesuaikan dengan pendekatan dan metode yang digunakan. Sebagaimana Moleong (2014) menjabarkan tahapan penelitian yaitu sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Bagan Tahap Penelitian**



Sumber : Konsep disesuaikan dengan Metode Penelitian (2020)

Pertama, tahap pra-penelitian. Peneliti melakukan persiapan dengan melakukan kunjungan pribadi ke PT Harap Panjang Tanjungpinang untuk mengajukan izin. sehingga peneliti dapat melakukan observasi awal guna memperoleh gambaran permasalahan serta partisipan-partisipan yang akan terlibat dalam penelitian ini. Kedua, tahap penelitian. Peneliti melakukan penelitian atas judul yang telah ditentukan. Sepanjang pelaksanaan penelitian, ternyata penyempurnaan tidak hanya menyangkut pusat perhatian penelitian, melainkan juga pada metode penelitiannya. Pengumpulan data, penyebaran kuesioner kepada dilakukan pada tahap ini. Ketiga, tahap analisis data. Peneliti melakukan analisis data atas hasil penelitian yang telah dilakukan. Melakukan pengujian data yang telah diperoleh untuk menentukan hasil penelitian.

### **3.2 Jenis Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Data Primer

Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Sugiyono (2014) mengatakan sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer berupa data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Harap Panjang Tanjungpinang.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (Sunyoto, 2011). Sedangkan pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2014) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder berupa teori – teori yang diambil dari buku-buku referensi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi, kerjasama tim, komunikasi, peningkatan kinerja karyawan dan beberapa data yang peneliti peroleh dari perusahaan seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan profil organisasi.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah dengan cara

sebagai berikut:

1) Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagi kuesioner kepada responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2014).

2) Teknik Kepustakaan

Teknis kepustakaan adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Menurut Sugiyono (2014) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur – literatur Ilmiah .

3) Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014) teknik dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengetahui seluruh kondisi gudang dari lingkungan kerja, kondisi meja kerja, dan kebersihan ruang kerja.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Harap Panjang Tanjungpinang yang berjumlah 40 Orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2014) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Agar penelitian ini lebih jelas, maka variable-variabel operasional perlu didefinisikan terlebih dahulu. Definisi operasional variable adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variable dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional merupakan penentuan konstrak dan sifat yang dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variable dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi beberapa indicator seperti yang dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item Pernyataan</b>
Komunikasi ( $X_1$ )	Proses penyampaian pesan yang dilakukan seseorang kepada orang lain, dengan tujuan untuk memberitahukan, mengubah sikap, pendapat atau perilaku orang tersebut. Penyampaian pesan dapat dilakukan secara lisan (langsung) maupun melalui media (tidak langsung).  Robbins dan Judge (2012)	1. Komunikasi dengan atasan	1,2
		2. Komunikasi dengan bawahan	3,4
		3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja	5,6
Motivasi ( $X_2$ )	Dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.  (Hamzah B. Uno 2013:3)	1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil	1,2
		2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam bekerja	3,4
		3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan	5,6
		4. Adanya penghargaan dalam bekerja	7,8
		5. Adanya kegiatan yang menarik dalam kegiatan bekerja	9,10

		6. Adanya lingkungan bekerja yang kondusif  Hamzah B. Uno (2013)	11,12
Kerjasama Tim (X <sub>3</sub> )	kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk	1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.  2. Saling berkontribusi  3. Pengerahan kemampuan secara maksimal.  West (2012)	1,2  3,4  5,6

	memenuhi tujuan tim. West (2012)		
Peningkatan Kinerja (Y)	Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Mathis dan Jackson, (2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>
		Mathis dan Jackson, (2012)	

Sumber : Konsep Menyesuaikan dengan Variabel Penelitian (2021)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data pada dasarnya merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, biasanya menggunakan statistik. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan analisis regresi. Metode analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan dan penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk table atau presentasi grafik sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan (Wijaya, 2012;43). Sedangkan analisis regresi bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variable bebas (independent) terhadap variable terikat (dependent). Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan kedalam lima tingkatan

sebagai berikut (Sugiyono, 2016:94) yaitu :

- 1) Untuk jawaban “STS” sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- 2) Untuk jawaban “TS” tidak setuju diberi nilai = 2
- 3) Untuk jawaban “KS” kurang setuju diberi nilai = 3
- 4) Untuk jawaban “S” setuju diberi nilai = 4
- 5) Untuk jawaban “SS” sangat setuju diberi nilai = 5

### **3.6.1 Tahap-tahap Analisis Data**

#### 1) Mengedit Data

Editing dilakukan terhadap jawaban yang telah dituliskan ke dalam daftar pertanyaan oleh para pencari data di lapangan. Dalam editing ini akan diteliti kembali hal-hal sebagai berikut :

- Lengkapya pengisian.
- Keterbacaan tulisan
- Kejelasan makna jawaban
- Konsistensi jawaban satu sama lain
- Relevansi jawaban
- Keceragaman satuan data (dan Anik 2017)

#### 2) Mengkode Data

Mengkode data adalah usaha untuk mengklasifikasikan jawaban-jawaban para responden menurut macamnya. Tujuan dari mengkode data adalah untuk mengklasifikasikan jawaban -jawaban kedalam kategori - kategori yang penting sehingga memudahkan dalam melakukan analisis dan pembahasan hasil penelitian. Klasifikasi itu dilakukan dengan menandai

masing-masing jawaban dengan kode tertentu biasanya berbentuk angka, dimana setiap jawaban angka kode tertentu.

### 3) Tabulasi Data

Proses penghitungan frekuensi kedalam masing-masing kategori disebut tabulasi dan oleh karena hasil penghitungan itu selalu disajikan dalam bentuk tabel, maka tabulasi seringkali diartikan sebagai proses penyusunan data kedalam bentuk tabel. Tabulasi merupakan tahap lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, sehingga pada tahap ini dapat dianggap data telah selesai diproses. Hasil tabulasi data lapangan akan nampak ringkas dan bersipat rangkuman serta tersusun dalam suatu tabel yang baik sehingga dapat dibaca dengan mudah dan maknanya mudah untuk dipahami.

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) pengertian metode statistik deskriptif adalah sebagai berikut metode statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskriptif digunakan penulis untuk menggambarkan hasil penelitian dalam menjawab perumusan masalah mengenai gambaran masing-masing variabel yang diteliti.

Statistik deskriptif berguna untuk memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilakukan dengan cara mengklik *analyze*, menu *descriptive*

*statistic*, dan memilih *frequencies*.

### **3.7.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.7.2.1 Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau yang sah mempunyai validitas tinggi, begitu juga sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengujian validitas instrument dilakukan dengan teknik analisis item instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item variable pertanyaan independent dengan skor total pertanyaan total variabel tersebut dengan menggunakan koefisien korelasi ( $r$ ). Apabila angka korelasi yang diperoleh diatas angka  $f_{tabel}$  maka pernyataan itu valid. Menurut Sunyoto (2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 21,00 untuk menguji tingkat validitas tiap pertanyaan.

#### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016), reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka realibilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti

tetap adanya toleransi perbedaan - perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 21,00 untuk menguji reliabilitas. Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode alpha Cronbach. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha  $> 0,60$ .

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.7.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data outlier (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan memengaruhi data lainnya. (wijaya, 2013:132). Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Residual merupakan nilai sisa atau nilai selisih antara variabel dependen (Y) dengan variabel dependen hasil analisis regresi (y'). Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang terdistribusi normal. Dua cara yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual, yaitu dengan analisis grafik (normal P-P Plot) dan uji one sample kolmogorof-smirnov (Priyatno, 2012). Kriteria pengujiannya adalah :

- Jika nilai signifikansi (asym Sig 2 tailed)  $> 0,05$  maka data berdistribusi

normal.

- Jika nilai signifikansi (asym sig 2 tailed)  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### **3.7.3.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Menurut Wijaya (2013) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b) Menganalisis korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari VIF, jika  $VIF < 10$  maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.
- d) Nilai eigen value sejumlah satu atau lebih variabel bebas mendekati yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

### **3.7.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residusi satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah

yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas Karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Wijaya, 2013:130). Analisis uji asumsi heterokedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot anatar z prediction (ZPREDD) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil). Uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. (Priyatno, 2013:69). Uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi, dan absolute adalah nilai mutlaknya. Jika nilai signifikansi antara independent dengan residual lebih daro 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Priyatno, 2013:62)

#### **3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2016:277), Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan(naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Menurut Sugiyono (2016:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3+e$$

Dimana :

Y = Peningkatan Kinerja

a = Konstan

$b_{1-2}$  = Koefisien regresi

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi

X3 = Kerjasama tim

e = Standart eror

### **3.7.4 Uji Hipotesis**

#### **3.7.4.1 Uji t (Uji parsial)**

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono, 2012). Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

#### a) Merumuskan Hipotesis

Uji t memerlukan perumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

Hipotesis nol dan hipotesis alternatif dalam Uji t dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0$  = Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara

parsial berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja (Y).

Ha = Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja (Y).

b) Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian.

Kemudian, menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Lebih lanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai signifikansi penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan dengan SPSS pada *table coefficients* dalam kolom Sig.

#### 3.7.4.2 Uji F (regresi simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependent (Priyatno, 2012:122).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F (regresi simultan) adalah sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

Langkah pengujian hipotesis dapat dimulai dari menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) dalam Uji F dari penelitian ini adalah :

- $H_0$  = Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara

simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja (Y).

- $H_a$  = Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja (Y).

b) Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Yang pertama dilakukan adalah menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Taraf signifikansi diperlukan untuk menjadi pembanding dalam menentukan diterima tidaknya hipotesis. Selanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai signifikan penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan data dengan SPSS pada tabel ANOVA dalam kolom Sig.

### 2.1.5 Koefisien determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur proporsi atau presentasi variabel independent variabel independent terhadap variasi naik turunnya variabel dependent. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2=0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependent, bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Bila  $R^2$  semakin kecil mendekati nol; maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, Anak Agung Putu dan Anik Yuesti (2017).Metedologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Denpasar: AB Publisher
- Ansen, Yopinse (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Cabang Toili. Sulawesi Tengah: Univewrsitas Tompotika Luwuk.
- Arifin,Ari Rizqi Ridwan, (2019), Skripsi Pengaruh Komunikasi, disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha era mandiri, Surabaya : Universitas Bhayangkara
- Bangun, Wilson (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Erlangga
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- B. Uno. Hamzah (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya.Jakarta:Bumi Aksara
- Boge Triatmanto dan Eva Silvana Lawasi (2017).Pengaruh Komunikasi. Motivasi, dan Kerjasama Tim Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. Malang: Universitas Merdeka Malang.
- Cangara, Hafied, (2012), Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta; PT rajagrafindo Persada
- CV. R.A.de Rozarie. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Suarabaya: CV. R.A De Rozarie
- Devito, A Joseph, (2011), Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima, Tangerang : Karisma Publishing
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba. Empat. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit

## Kencana Prenada Media Grup

Effendy, Onong Uchjana. (2017). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek Cetakan ke 28, Bandung: Penerbit Rosda karya.

Handayani, Putri (2012). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Medan : Universitas Medan Area

Hasibuan, Melayu S.P, (2016) Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara

Herman, Sofyandi, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu

Johnson, E.B. 2011. CTL Contextual Teaching & Learning Menjadikan Kegiatan Belajar-Mengajar Mengasyikan dan Bermakna. Bandung: Kaifa

Kadji, Yulianto.(2012). Tentang Teori Motivasi. Jurnal Inovasi Volume 9. No. 1. Gorontalo, Universitas Negeri Gorontalo

Kaswan. (2014). Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Penerbit Alfabeta

Luthan, Fred (2012). Perilaku Organisasi, 10th Edisi Indonesia. Yogyakarta:Andi

Mulyana, Deddy,(2017), Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar Edisis Revisi: Bandung: Remaja Rosdakarya

M. Manullang. (2013).Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama , Jakarta :Salemba Empat

Notoatmodjo, Soekirjo Prof.Dr.SKM.M.Com.Ho(2012). Promosi Kesehatan Teori

& Aplikasi Edisi Revisi , Jakarta: PT Rineka Cipta

Pangadiyono (2018). Jurnal Upajawa Dewantara Volume 2 No. 2 Analisis Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa dengan Variabel Intervening Motivasi, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada

Pasalong, Harbani.(2011). Teori Administrasi Publik, Alfabeta: Bandung

Rabbani, M Nur, (2019), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Menurut ekonomi Islam. Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim

Rivai, Veithzal, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:dari Teori ke Praktik,Jakarta: Raja Grafindo Persada

Samsudin, Salidi, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Pustaka Setia

Sardiman, (2012), Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Bandung : Rajawali Pers

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Setiyanti, Sriwiranti (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). Semarang : STIE

Siagian, P Sondang (2011). Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja Edisi Revisi. Jakarta :PT Rineka Cipta

Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: PT Alfabeta

Sunyoto, Suyanto (2011), Analisis Regresi dan Uji Hipotesis,. Yogyakarta: Alfabeta

Thoha, Miftah (2012). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Bumi Aksara.

- Triatna, Cipi (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Wahyudi, Bambang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita
- West, Michel A.(2012). *Effective Team work: Practical Lessons From Organizational Research*. Chichester: John Wiley & Sore
- Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 28–37
- Winardi (2013), *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen Cetakan Pertama*, jakarta: PT Raja grafindo Persada



### CURICULUM VITAE

Nama : HARUM AZURAH  
Tempat/Tanggal Lahir : TANJUNGBATU / 13 MEI 1999  
Jenis Kelamin : PEREMPUAN  
Agama : ISLAM  
Status : BELUM MENIKAH  
Email : Azurahharum1@gmail.com  
Alamat : JL.BAYANGKARA ATAS TONGKOL 4 C.30  
Riwayat pendidikan  
1. SD : SDN 008 TANJUNGPINANG BARAT  
2. SMP : SMP HANGTUAH TANJUNGPINANG  
3. SMA : SMK PEMBAGUNAN TANJUNGPINANG  
4. S1 : STIE PEMBAGUNAN TANJUNGPINANG