

MOCHAMMAD SAIFUR ROCHMAN_202010200349.docx

by 18 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 21-Feb-2024 07:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 2300508352

File name: MOCHAMMAD SAIFUR ROCHMAN_202010200349.docx (229.17K)

Word count: 8499

Character count: 54072

The Influence of Teamwork, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo World Mojokerto District

Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto

Abstract

Human resources are one element in an organization, be it a private organization or a public organization. Human resources are the backbone of an organization. This research aims to determine the influence of teamwork, communication and work environment on the performance of employees located at PT. Indo World Mojokerto Regency. With a population of 932 employees, it is processed using the Slovin formula. And 100 employees were sampled. This research method uses quantitative. The data collection technique uses a Likert scale questionnaire. The sampling technique uses Simple Random Sampling Technique. Data analysis uses linear regression analysis. The data processing technique uses SPSS 26. Hypothesis testing uses the t test, f test. The results of this study show that the variables of teamwork, communication and work environment have partially positive and significant effects on employee performance at PT. IndoWorld. The variables of teamwork, communication and work environment also simultaneously or together have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : teamwork, communication, work environment, performance employees.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berlokasi di PT. Indo World Kabupaten Mojokerto. Dengan populasi sebanyak 932 karyawan diolah menggunakan rumus slovin. Dan 100 karyawan yang dijadikan sampel. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Simple Random Sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linear. Teknik olah data menggunakan SPSS 26. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indo World. Variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja juga secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung suatu organisasi. Semakin lancar pergerakannya maka semakin cepat pula lajunya dan misi organisasi terwujud[1]. Pencapaian organisasi dapat terwujud tentunya memerlukan peningkatan terhadap kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya harus memanfaatkan Kerjasama tim, komunikasi serta lingkungan kerja yang mendukung demi tercapainya target dari Perusahaan serta mengukur seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan karyawan dengan standart yang diberikan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja dan keterampilan yang memadai. Karena hanya dengan cara inilah perusahaan dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Selain itu, perusahaan dapat lebih mengoptimalkan kinerjanya melalui karyawan yang bertalenta. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, kami berharap dapat bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif dan bertujuan untuk mencapai hasil terbaik, yaitu kesuksesan[2].

Dalam hal ini peneliti memfokuskan objek penelitian pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto. PT. Indo World merupakan Perusahaan Thailand yang terletak di Indonesia. Saat ini Perusahaan PT. Indoword memproduksi santan untuk di ekspor ke berbagai Negara terutama di Negara Eropa seperti Jerman, Australia, Prancis, Spanyol, Italy, Swiss, Australia, Selandia Baru, Inggris dan Negara lainnya. Sedangkan ampas dari pembuatan santan yaitu ampas kelapa

kering diproduksi di Perusahaan ini untuk di ekspor ke Negara Pakistan. Perusahaan ini merupakan perusahaann yang mendistributorkan produksi santan ke berbagai Negara-negara di berbagai Dunia, Perusahaan ini menghasilkan merk sendiri yaitu santan kelapa AROY-D. dalam hal ini banyak negara yang mengonsumsi hasil produk dari pengolahan santan AROY-D, oleh karena itu Perusahaan berperan sangat penting dalam memenuhi permintaan dari konsumen diberbagai negara sehingga Perusahaan harus memiliki Kerjasama tim yang baik, baik dalam setiap anggota karyawan maupun di setiap devisi sehingga akan memenuhi target yang diinginkan.

Fenomena yang terjadi dalam PT. Indo World Kabupaten Mojokerto yaitu terjadinya penurunan kinerja diakibatkan oleh kurangnya kerjasama tim yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik dalam patner kerja maupun dalam setiap devisi sehingga menyebabkan seringnya terjadinya kesalahan komunikasi. Hal ini berdampak pada kerjasama tim yang kurang optimal sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Maka dari fenomena tersebut peneliti mengambil permasalahan variabel tersebut. Selain itu, adanya bukti nyata yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan dalam Perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan tentunya harus mempunyai komunikasi yang jelas dalam setiap individu maupun dalam setiap devisi Perusahaan. Komunikasi merupakan pemindahan pesan, informasi, gagasan pikiran maupun pendapat baik secara lisan maupun tertulis dan dapat dilakukan oleh dua orang ataupun lebih. Kurangnya komunikasi akan menyebabkan kendala dalam suatu Perusahaan, sehingga komunikasi sangat dibutuhkan dalam suatu Perusahaan karena komunikasih yang baik akan menunjang kelancaran aktivitas Perusahaan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kapasitas untuk memenuhi kriteria pekerjaan, khususnya ketika tujuan kerja tercapai untuk mencapai tujuan, waktu harus akurat atau tidak melebihi waktu yang ditargetkan tersebut menurut moral dan etika bisnis [3]. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor di antaranya adalah kemampuan, motivasi, faktor pengetahuan, lingkungan kerja, posisi strategis, proses kemanusiaan, struktur, faktor kepribadian, faktor kepuasan, gaya kepemimpinan, faktor tim kerja, dan faktor teknologi dan fasilitas. Menurut [4] Kinerja Karyawan merupakan tingkat kinerja pegawai dalam memenuhi standar yang ditentukan. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian yang sangat serius oleh perusahaan karena hal ini mempunyai pengaruh langsung terhadap Kerjasama tim didalam perusahaan secara keseluruhan dalam banyak hal. Kerjasama tim di perusahaan sangatlah penting karena dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi efektivitas dan efisiensi perusahaan [4].

Dalam hal ini kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat didalamnya (*win-win*). Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama tim, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman terhadap tujuan bersama. Hal ini merujuk pada teori dari [5] dalam penelitian dari [6] menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok usaha-usaha individual yang menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Menurut [7] menyatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu tindakan diawasi dan diselesaikan oleh tim individu yang tergabung dalam suatu organisasi. Kolaborasi dan komunikasi di dalam organisasi dan antar bagiannya ditingkatkan melalui kerja tim. Biasanya, kerja sama tim menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan karena terdiri dari orang-orang dengan keahlian yang berbeda-beda[8].

Pada variabel komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini merujuk pada penelitian dari [9] yang menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi atau Transmisi informasi, konsep, perasaan, kemampuan, dan sebagainya melalui penggunaan kata-kata, simbol, gambar, dan lain sebagainya juga dapat disebut sebagai komunikasi. Yang biasa disebut dengan komunikasi adalah tindakan atau proses transmisi. [4]. Mengirim dan menerima pesan dengan dampak dan tanggapan langsung antara dua individu atau organisasi adalah proses komunikasi [10]. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan sebagai kinerja di lingkungan kerja pada sebuah perusahaan. Hal ini juga berpengaruh dimana lingkungan yang baik akan mendukung kinerja karyawan.

Dan juga pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya. Hal ini merujuk pada penelitian [9] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain- lain. Menurut teori dari [11] menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam bagaimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Menjamin lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang bermanfaat akan mempengaruhi semangat dan semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja yaitu mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya[4]. begitupun juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan membuat kinerja karyawan akan turun dikarenakan tidak adanya kenyamanan dalam lingkungan kerja tersebut.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Empirical Gap* yang artinya temuan - temuan pada penelitian – penelitian terdahulu tidak konsisten. Ada yang terbukti dan ada yang tidak terbukti. Terdapat bias, kelemahan atau keterbatasan pada metode penelitian pada peneliti terdahulu.

Terdapat penelitian terdahulu mengenai kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh [1] meneliti tentang Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka yang menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh [4] yang meneliti tentang Dampak Lingkungan, Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kinerja Pekerja Pasca Penggabungan Bank Syariah Indonesia dengan hasil bahwa Kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan . Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [12] dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan bahwa hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh [6] dengan judul Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan, dengan hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kerjasama tim terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Terdapat penelitian terdahulu tentang komunikasi yang dilakukan oleh [13] meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh [14] yang meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang Retno. Menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan variabel komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan [15] meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. menunjukkan hasil dari penelitian tersebut yaitu komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [16] meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kud Karangpulo Kabupaten Malang). Menunjukkan hasil dari penelitian tersebut komunikasi tidak terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan.

Terdapat penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh [17] meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh [18] meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [19] meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menyatakan dengan hasil dari penelitian tersebut yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pembahasan dan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat mengangkat sebuah judul penelitian “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo World”. Berdasarkan judul diatas maka dapat dirumuskan masalah untuk mengetahui bahwa. Apakah pengaruh Kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo World Kabupaten Mojokerto?. Untuk Pertanyaan pada penelitian ini yaitu apakah Kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai?.

Kategori SDGs : Dalam penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua dikarenakan membahas mengenai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membuka lapangan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana Kerjasama tim, komunikasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti mengambil judul “Pengaruh Kerjasama tim, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo World Kabupaten Mojokerto”.

Literatur Review

Kerjasama Tim (X1)

Menurut [20] Untuk mengungguli kinerja individu, kerja tim adalah suatu sistem yang menggabungkan upaya kelompok yang didukung oleh berbagai talenta dengan tujuan yang jelas, serta bantuan dari kepemimpinan dan komunikasi. [21] mengemukakan bahwa Kerjasama tim merupakan sejumlah orang yang berkerja sama melakukan pekerjaan yang upayanya digabungkan untuk mencapai tujuan Bersama. Adapun indikator – indikator variabel kerjasama tim menurut [20] sebagai berikut :

1. Kerjasama
Bekerja sama dalam tim lebih produktif dibandingkan bekerja sendiri. Masukan setiap orang berpotensi menciptakan kekuatan yang kohesif. Ketika upaya setiap orang digabungkan secara metodis untuk mencapai satu tujuan, maka mereka dikatakan bekerja sama. Tingkat kolaborasi meningkat seiring dengan integrasi.
2. Kepercayaan

Keyakinan bahwa seseorang benar-benar bersungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya dikenal sebagai kepercayaan. Tingkat rasa saling percaya yang tinggi di antara anggota tim merupakan ciri kerja tim yang berkinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa integritas, karakter, dan kemampuan setiap anggota dihormati oleh kelompok.

3. Kekompakan

Kekompakan sebuah kesatuan internal dan sentimen baik seseorang terhadap kelompoknya disebut kohesi.

Kaitannya kerjasama dengan kinerja karyawan. Banyak pihak yang menaruh harapan besar terhadap keberhasilan kerja sama karena yakin dapat membantu perusahaan tumbuh dan berkembang di masa depan. Salah satu manfaat yang didapat dari kerja sama yang efisien adalah kemampuan untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan secara akurat. [5] mengatakan bahwa ketika sekelompok orang bekerja sama, mereka mungkin mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan jika mereka bekerja sendiri.

Komunikasi (X2)

Komunikasi menurut [22] adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman, tentang simbol verbal atau non-verbal. Komunikasi adalah proses penyampaian pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seorang atau organisasi.[23] mengemukakan komunikasi adalah pengutaraan informasi, gagasan, keadaan yang terjadi, fikiran, dan perasaan dari pihak satu ke pihak lainnya. Menurut [24] komunikasi sendiri ialah keadaan social yang paling mendominasi dalam kehidupan. komunikasi adalah proses pengiriman informasi, gagasan, simbol – simbol, gambar, Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya. [25] mengemukakan komunikasi adalah melalui gagasan seorang dapat mempengaruhi gagasan seorang dan perubahan social. Komunikasi merupakan pemindahan pengertian berbentuk gagasan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya[7]. Pentingnya komunikasi dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi dan menciptakan perspektif jangka panjang dalam mempersiapkan karyawan agar tetap sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan organisasi[26]. Adapun indikator komunikasi menurut [27] yaitu :

1. Keterbukaan, yakni sikap rendah hati, jujur serta adil dalam memperoleh masukan atau sudut pandang seseorang yang lain.
2. Empati yakni mampu mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain dan sanggup memposisikan dirinya dalam posisi orang lain.
3. Dukungan, yakni sebuah wujud kenyamanan, perhatian, pengharapan atau bantuan yang didapatkan seseorang dari orang yang dianggap berarti, secara individu atau kelompok.
4. Rasa positif, yakni berperilaku yang baik saat mengutarakan pendapat maupun ide yang berlawanan ataupun dukungan karena rasa positif tersebut secara otomatis mendukung proses komunikasi yang berlangsung secara efektif.
5. Kesamaan, yakni bersedia menerima anggota komunikasi lainnya, sama atau setara.

Hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan tidak terlepas dari komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja dan atasan. Dengan berkomunikasi, karyawan bisa mendapatkan arahan dari atasan terkait pelaksanaan pekerjaan. Jika hasil pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan, kinerja karyawan dianggap baik, jika hasil pekerjaan tidak memenuhi standar, kinerja karyawan dianggap rendah atau kurang baik[28]. Penelitian tentang komunikasi sudah dilakukan oleh[29], [10] menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun penelitian dari [30] memperlihatkan bahwasanya komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (X3)

[31] dalam penelitian [32] menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Lingkungan kerja menurut [17] Lingkungan kerja diartikan sebagai seluruh aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. [4] mengemukakan lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pekerja tersebut. Menurut [33] Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau keadaan yang melingkupi lingkungan kerja suatu perusahaan, tempat para karyawan perusahaan tersebut bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut [34] dan menurut [35] yaitu :

1. Hubungan antar rekan kerja, yakni komunikasi antar rekan kerja secara harmonis tanpa adanya konflik.
2. Suasana tempat kerja, yakni kondisi disekitaran karyawan yang bekerja dan bisa mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.
3. Tersediannya fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai termasuk mampu mendukung kegiatan bekerja yang membuat kelancaran bekerja.
4. Sirkulasi udara, yang baik penting untuk menjaga kualitas udara dan kenyamanan pegawai karena mempengaruhi produktivitas.
5. Pencahayaan ruangan kerja, pencahayaan yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat membawa pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan sebagai gambaran lingkungan kerja yang nyaman bisa berdampak positif pada kinerja karyawan, begitu pula jika kondisi lingkungan kerja yang buruk akan membawa dampak yang negatif pada kinerja karyawan[36]. Penelitian tentang lingkungan kerja sudah dilakukan oleh[37], [38] menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain dilakukan oleh[39] menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut [40] Kinerja adalah performa yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok suatu organisasi dalam upayanya mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dan tanpa melanggar tujuan tersebut. [14] Mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kerja kuantitatif dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepada pegawai. [10] mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan individu secara keseluruhan dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti Standar kinerja, tujuan, standar, yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. [41] mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan atau perilaku aktual yang ditunjukkan sebagai respons terhadap perannya dalam organisasi. Kinerja juga mengacu pada hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut [5] dalam penelitian [42] tercantum di bawah ini.:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas pekerjaan ditentukan oleh seberapa baik tugas diselesaikan sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan serta seberapa baik pekerjaan tersebut dirasakan oleh karyawan.
2. **Kuantitas Kerja**
Ini adalah kuantitas yang dihasilkan, dinyatakan dalam kata-kata seperti jumlah unit yang dibuat atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pendapat karyawan tentang jumlah tugas yang diberikan dan hasilnya digunakan untuk menghitung kuantitas.
3. **Ketepatan Waktu Tingkat**
Ketika mempertimbangkan sinkronisasi hasil keluaran dan optimalisasi waktu yang dialokasikan untuk tugas lain, suatu kegiatan dianggap selesai pada awal waktu yang ditentukan. Kesan karyawan terhadap penyelesaian suatu kegiatan dari awal waktu hingga keluarannya digunakan untuk mengukur ketepatan waktu.
4. **Efektivitas**
Tujuan dari mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, energi, teknologi, dan bahan mentah adalah untuk meningkatkan efisiensi setiap unit dalam menggunakan sumber daya tersebut. Efektivitas kerja ditentukan oleh seberapa baik karyawan memandang bagaimana mereka menggunakan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas dan seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh bisnis kepada mereka.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif seperti yang didefinisikan oleh [43] Penelitian ini bersifat observasional, yaitu menggunakan data yang dikumpulkan dengan cara observasi. Observasi merupakan suatu pendekatan pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menyaksikan langsung dan mencatat sesuatu yang terjadi dengan menggunakan analisis korelasional, khususnya dengan mencari keterkaitan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

Lokasi Penelitian

Tempat Penelitian di PT. Indo World. Ngoro Industri Persada Blok-9 Kel. Lolawang Kec. Ngoro Kab. Mojokerto Jawa Timur Indonesia 61385.

Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer, yaitu diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara, dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan PT. Indo World.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo World yang berjumlah 932 karyawan. Rumus pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dimana rumus ini digunakan, untuk mencari populasi yang

sudah diketahui secara pasti dan akan dijadikan sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{932}{1 + 932 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{932}{1 + 932 (0,01)}$$

$$n = 90,32$$

Keterangan:

n = Sampel minimum

N = Sampel populasi

e = Presentase batas toleransi (*margin of error*).

Pada hasil perhitungan diatas yang diolah menggunakan rumus slovin dengan tingkat presentase batas toleransi 0,01 atau 10%. Yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini adalah 90 karyawan yang akan dijadikan sampel. Namun peneliti membulatkan sampel pada penelitian ini secara pasti menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini menggunakan. Teknik *Simple Random Sampling* yang artinya Teknik pengambilan sampel ini mengambil sampel secara *random* atau acak tanpa melihat strata [44].

Definisi Operasional Variabel

Suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian dan di jabarkan dalam indikator-indikator. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Variabel yang dipengaruhi oleh variabel dependen yaitu kinerja karyawan(Y) [3].

Definisi operasional Kerjasama tim (X1) Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [45] mendefinisikan bahwa Kerjasama tim merupakan sebagai kesatuan dua orang atau lebih yang berinteraksi mengkoordinasikan pekerjaan mereka menuju tujuan suatu Perusahaan. Menurut [46] Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok pekerja yang bertindak sebagai suatu unit untuk melaksanakan tugas dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Berikut indikator – indikator pada variabel kerjasama tim menurut [20] :

1. Kolaborasi, atau akuntabilitas bersama untuk menyelesaikan tugas yaitu, dengan memberikan akuntabilitas, kolaborasi positif dapat dihasilkan. Kerjasama akan timbul karena adanya keikutsertaan bersama, atau karena saling memberi tenaga dan pikiran. Mobilisasi kemampuan maksimal: Ketika kemampuan anggota tim digunakan sepenuhnya, kolaborasi akan menjadi lebih kuat dan unggul.
2. Rasa saling percaya dibangun melalui kejujuran di antara anggota tim. Menugaskan tugas, khususnya kepada anggota tim, menunjukkan kepercayaan Anda terhadap kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan. Setiap anggota dipandang memiliki integritas jika bertindak jujur atau jujur dalam menjalankan tugasnya.
3. Kekompakan, yaitu saling ketergantungan dalam tugas sehingga menimbulkan kekompakan. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa bahwa hasil yang dicapai bukanlah hasil individu, melainkan hasil kerja sama. Komitmen tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan yang akan dicapai tim.

Definisi operasional komunikasi (X2) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [47] Untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang suatu organisasi diperlukan berbagai tindakan operasional yang melibatkan komunikasi organisasi mencakup proses penyampaian pesan dan berperan sebagai alat untuk menghubungkan informasi antar individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Menurut pendapat dari [27] indikator komunikasi mencakup :

1. Keterbukaan, karyawan terbuka kepada rekan-rekan mereka, membahas ide - ide dan mendengarkan berbagai pandangan dan pendapat.
2. Empati, ketika karyawan berbicara tentang masalah atau tantangan pribadi, rekan kerja atau atasan mendengarkan dengan penuh perhatian.

3. Dukungan, memberi dukungan rekan kerja saat menjalankan tugas dan memberi bantuan dalam menyelesaikan konflik.
4. Rasa positif, karyawan harus berikap positif dalam berkomunikasi.
5. Kesamaan, pesan yang disampaikan pimpinan selalu konsisten dan dikoordinasikan dengan baik.

Definisi operasional lingkungan kerja (X3) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [37] Lingkungan kerja ialah suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang bisa mendukung karyawan untuk bekerja susasana nyaman dan kondusif akan menjadikan kinerja karyawan meningkat. Indikator dari lingkungan kerja menurut pendapat [34] dan [35] yaitu :

1. Hubungan antar rekan kerja, karyawan mendengarkan dengan penuh perhatian ketika rekan kerja berbicara.
2. Suasana tempat kerja, perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sama dengan baik.
3. Tersedianya fasilitas kerja, karyawan harus memahami penggunaan fasilitas kerja agar dapat memudahkan pekerjaannya.
4. Sirkulasi udara, perusahaan harus memperhatikan sirkulasi udara agar karyawan nyaman dalam bekerja.
5. Pencahayaan ruang kerja, pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Definisi operasional kinerja karyawan (Y) merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh [48] Hasil kerja karyawan di PT. Indo World yang dapat dilihat secara nyata untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan. Menurut [5] dalam penelitian [42] indikator kinerja karyawan mencakup :

1. Kualitas kerja, diukur dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat perusahaan.
2. Keselamatan, karyawan harus mengikuti pedoman keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, karyawan dalam perusahaan harus efektif dalam menggunakan waktu ketika bekerja.
4. Kuantitas karyawan, karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan.

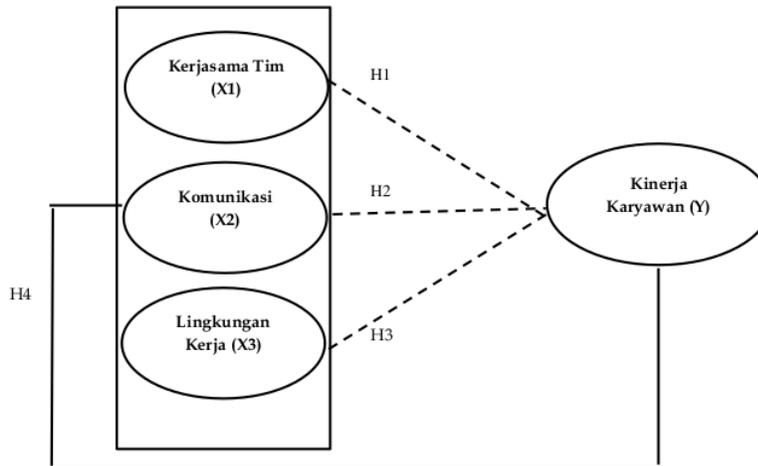
Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan dengan *Google Form* dan manual untuk pilihan jawaban dari Sangat Setuju (SS) pada poin 5, Setuju (S) pada poin 4, Netral (N) pada poin 3, TidakSetuju (TS) pada poin 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) pada poin 1.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisi regresi linier sederhana dengan *Software IBM Spss statistic V.26*. Adapun tahap – tahap pengujiannya yaitu dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, meliputi : (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis meliputi : (Uji T dan Uji F).

Kerangka konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual
 Sumber : Proses Data 2024

Keterangan :

- - - - - : Variabel Independen mempunyai pengaruh terhadap variable dependen secara parsial
- : Variabel Independen mempunyai pengaruh terhadap variable dependen secara simultan

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Indo World secara parsial.
- H2 : Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Indo World secara parsial.
- H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo World secara parsial.
- H4 : Terdapat pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo World secara simultan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membantu menentukan apakah ada pernyataan pada kuesioner perlu diganti karena dianggap tidak relevan. Pernyataan yang dinyatakan valid di peroleh dengan membandingkan nilai r table dengan r Hitung.

Tabel 3. Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | sig. (2-tailed) | Deskripsi |
|------------------|------------|----------|---------|-----------------|-----------|
| Kerjasama Tim X1 | 1 | 0,724 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,811 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,858 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| Komunikasi X2 | 1 | 0,794 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,673 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,673 | 0,196 | 0,000 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | sig. (2-tailed) | Deskripsi |
|---------------------|------------|----------|---------|-----------------|-----------|
| Lingkungan Kerja X3 | 4 | 0,642 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 5 | 0,689 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 1 | 0,666 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,651 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,671 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan Y | 4 | 0,784 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 5 | 0,815 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 1 | 0,745 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,832 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,675 | 0,196 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,722 | 0,196 | 0,000 | Valid |

Sumber : Proses Data (2024)

Pada perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan rhitung masing – masing variabel lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,196. Disisi lain semua variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk pengukuran memiliki signifikansi statistik pada tingkat 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan bahwa uji validitas diatas adalah valid. pada nilai sig. (2-tailed) nilai setiap variabel memiliki nilai 0,000 < 0,05. Maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah Cronbach Alpha. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

| Variable | N of Items | Hasil Cronbach's alpha | Koefisien Cronbach's alpha | Deskripsi |
|------------------|------------|------------------------|----------------------------|-----------|
| Kerjasama Tim | 3 | 0,709 | > 0,60 | Reliabel |
| Komunikasi | 5 | 0,729 | > 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 5 | 0,764 | > 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 4 | 0,729 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber : Proses Data (2024)

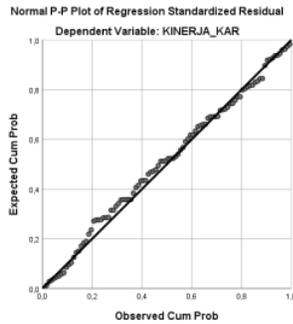
Pada tabel 3.2 nilai Cronbach's alpha masing variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) masing – masing memiliki nilai yang lebih dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Dapat dinyatakan dalam bentuk garis vertikal scatterplot dan uji one-sample Kolmogorov Smirnov.

Gambar 3. Scatterplot



Sumber : Proses Data (2024)

Pada gambar 3.2 menyatakan bahwa titik 16 mengikuti garis pada gambar scatter plot, maka dapat dinyatakan bahwa gambar diatas juga dapat mendukung variabel bebas dan terikat berdistribusi normal.

Tabel 3.3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,000000 |
| | Std. Deviation | 1,26052373 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | 0,068 |
| | Positive | 0,042 |
| | Negative | -0,068 |
| Test Statistic | | 0,068 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is

Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Proses Data (2024)

Hasil uji normalitas dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* menguatkan temuan uji normalitas. Dikatakan valid dan signifikan jika hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200^{c,d} > 0,05 dan dikatakan valid dan berdistribusi normal

11 i Multikolinier

Pengujian dapat diketahui melalui nilai Tolerance Value (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance Value lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinier.

Tabel 3.4 Uji Multikolinier

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4,799 | 1,089 | | 4,406 | 0,000 | | |
| | KERJASAMA_TIM | 0,400 | 0,074 | 0,436 | 5,441 | 0,000 | 0,558 | 1,792 |
| | KOMUNIKASI | 0,256 | 0,068 | 0,311 | 3,754 | 0,000 | 0,522 | 1,915 |

LINGKUNGAN_KERJA 0,145 0,069 0,186 2,113 0,037 0,464 2,155

a. Dependent Variable: KINERJA_KAR

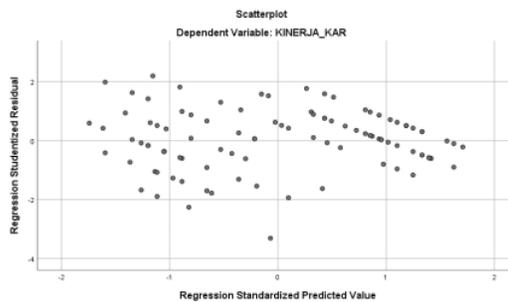
Sumber : Proses Data (2024)

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai masing – masing variabel pada kolom VIF menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas. Pada variabel Kerjasama Tim X1 memiliki nilai sebesar 1,792 < 10, pada variabel Komunikasi X2 memiliki nilai sebesar 1,915 < 10, dan pada variabel Lingkungan Kerja X3 memiliki nilai sebesar 2,155 < 10. Juga dapat dilihat dari nilai *Collinearity Statistics* yang setiap hasil nilai variabel masing – masing memiliki nilai > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolinier pada penelitian dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika tidak tergambar pola yang jelas atau pola yang berkumpul maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Proses Data (2024)

Pada gambar 3.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang berkumpul, melainkan titik – titik pola menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

1 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.5 Analisis Regresi Linier

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4,799 | 1,089 | | 4,406 | 0,000 |
| | KERJASAMA_TIM | 0,400 | 0,074 | 0,436 | 5,441 | 0,000 |
| | KOMUNIKASI | 0,256 | 0,068 | 0,311 | 3,754 | 0,000 |
| | LINGKUNGAN_KERJA | 0,145 | 0,069 | 0,186 | 2,113 | 0,037 |

a. Dependent Variable: KINERJA_KAR

Sumber : Proses Data (2024)

hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel 3.5. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.5

kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing – masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

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

$$Y = 4,799 + 0,400 + 0,256 + 0,145 + 1,089$$

mana:

X1 : Kerjasama Tim
 X2 : Komunikasi
 X3 : Lingkungan Kerja
 Y : Kinerja Karyawan
 e : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 4,799 menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai sebesar 4,799 satuan. Hasil dari regresi linier berganda, disini konstanta 4,799 berarti berpengaruh Positif.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,400 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Komunikasi (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,256 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,145 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,145 satuan.

Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t parsial dan uji F simultan, yaitu dilakukan dengan cara pengujian melalui aplikasi spss statistics 2.0 kepada seluruh data yang didapat dari hasil kuisioner yang diberikan kepada responden menggunakan uji t dan uji F, untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dan simultan.

Uji T

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H0 : Variabel – variabel bebas Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) yaitu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atau Hipotesis ditolak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) yaitu mempunyai pengaruh yang signifikan atau Hipotesis alternatif diterima terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan Kinerja Karyawan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,50, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut: Hal ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3.6 Uji T (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | Std. | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Error | | | |
| 1 | (Constant) | 4,799 | 1,089 | | 4,406 | 0,000 |
| | KERJASAMA_TIM | 0,400 | 0,074 | 0,436 | 5,441 | 0,000 |
| | KOMUNIKASI | 0,256 | 0,068 | 0,311 | 3,754 | 0,000 |
| | LINGKUNGAN_KERJA | 0,145 | 0,069 | 0,186 | 2,113 | 0,037 |

a. Dependent Variable: KINERJA_KAR

Sumber : Proses Data (2024)

H1 Variabel Kerjasama Tim (X1)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 5,441 dan nilai t tabel sebesar 0,196, maka

nilai t hitung > t tabel ($5,441 > 0,196$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar $0,400$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Indo World.

H2 Variabel Komunikasi (X_2)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Komunikasi (X_2) sebesar $3,754$ dan nilai t tabel sebesar $0,196$, maka nilai t hitung > t tabel ($3,754 > 0,196$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar $0,256$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Indo World.

H3 Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $2,775$ dan nilai t tabel sebesar $1,196$, maka nilai t hitung > t tabel ($2,113 > 1,662$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar $0,145$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Indo World.

Uji F

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , (Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersama – sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel – variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

H_a : Variabel – variabel bebas yaitu (Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dasar pengambilan Kinerja Karyawan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,50$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 299,697 | 3 | 99,899 | 60,967 | ,000 ^b |
| | Residual | 157,303 | 96 | 1,639 | | |
| | Total | 457,000 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA_KAR

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KERJASAMA_TIM, KOMUNIKASI

Sumber : Proses Data (2024)

$$Df_1 = (n-k)$$

$$Df_1 = 100 - 4 = 96$$

$$Df_2 : (n-k-1)$$

$$Df_2 : 100 - 4 - 1 = 95$$

$$a = 5\% = 0,05$$

H4 Variabel Komitmen Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3.7 nilai F hitung sebesar $60,967 > F$ tabel $2,472$ dan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama antara Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independen) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi kemampuan variabel independennya. Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji Koefisien Determinasi Berganda

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,810 ^a | 0,656 | 0,645 | 1,280 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KERJASAMA_TIM, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KAR

Sumber : Proses Data (2024)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,810, koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,656 dan koefisien determinasi (Adj R^2) sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan pada R 81% sisanya sebesar 19%, (R^2) 65,6% dan sedangkan sisanya sebesar 34,4% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj R^2) 64,4% dan sedangkan sisanya 35,6%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

PEMBAHASAN

H1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data secara parsial membuktikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indo World. Kerjasama Tim dibangun dengan tiga indikator yaitu: Kerjasama, Kepercayaan, dan Kekompakan. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yang tinggi pada variabel Kerjasama Tim yaitu kekompakan. Hal ini membuktikan bahwa sebuah kekompakan dapat dianggap sebagai perasaan kuat yang dimiliki karyawan terhadap timnya. anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam melaksanakan pekerjaan satu sama lain. Dan kekompakan ditandai dengan kuatnya hubungan antar anggota tim yang saling merasakan adanya ketergantungan dalam urutan tugas, ketergantungan hasil yang ingin dicapai dan komitmen yang tinggi sebagai bagian dari sebuah tim. Teamwork dipilih sendiri oleh beberapa orang yang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio - emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim.

Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian [1] dan [6] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [4] dan [12] yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisa data secara parsial membuktikan bahwa komunikasi berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indo World. komunikasi dibangun dengan lima indikator yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, kesamaan. Dimensi pada indikator variabel komunikasi yang paling dominan memberikan kontribusi tinggi yaitu keterbukaan. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi dalam mengembangkan potensi yang dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan perspektif dalam jangka panjang. Dalam penelitian ini, empati memberikan dampak paling signifikan, terbukti dengan banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: Saya merasa didengarkan dengan penuh perhatian saat berbicara dengan rekan kerja. Hal ini membuktikan bahwa keterbukaan pada sebuah pekerjaan yakni sikap yang dapat secara terbuka dan jujur berinteraksi dengan orang lain, hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak tertutup dalam menerima dan menyampaikan informasi.

Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian [13] dan [14] yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [15] dan [16] yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisa data secara parsial membuktikan bahwa Lingkungan kerja berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indo World. Lingkungan kerja dibangun dengan lima indikator yaitu: hubungan antar kerja rekan, suasana tempat kerja, tersedianya fasilitas kerja, sirkulasi udara, pencahayaan ruang kerja. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yaitu Pencahayaan ruangan kerja. Hal ini menunjukkan hubungan sirkulasi udara terhadap kinerja karyawan yang penting untuk menjaga kualitas udara dan kenyamanan pegawai karena dapat mempengaruhi sebuah produktivitas. Lingkungan kerja juga dapat berdampak

dalam sebuah kinerja karyawan yang dimana hubungan antar rekan kerja, suasana pada tempat kerja, ketersediaan fasilitas kerja, sirkulasi udara, dan pencahayaan ruangan kerja¹¹

Maka hal ini relevan dengan penelitian [18] dan [19] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian [17] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil Analisa data membuktikan secara simultan bahwa Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan berdistribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo World. Hal ini membuktikan H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini dapat digunakan untuk PT. Indo World dalam merubah kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo World. Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian [49] yang menyatakan kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah diatas, pertanyaan penelitian, dan tujuan penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indo World. Variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja juga secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 932 karyawan dan di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 400 karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perusahaan berdasarkan temuan penelitian adalah: Kesimpulan penelitian ini dapat memberikan masukan penting bagi pihak manajemen agar tetap peduli, atau bahkan bisa lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum dikemukakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan peneliti selanjutnya dianjurkan dengan meyebar kuisioner menggunakan *Google Form* dan kuisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan cepat. Demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

V. TERIMA KASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terutama kepada kedua orang tua dan teman dekat saya Kyki Vero, terimakasih juga untuk pemimpin PT. Indo World yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, dan Margaretha Yulianti, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka," *J. Kewirausahaan dan Manaj. Bisnis Cuan*, vol. 1, no. 2, hal. 133–145, 2023, doi: 10.59603/cuan.v1i2.22.
- [2] S. Handayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Al-Idarah J. Manaj. dan Bisnis Islam*, vol. 1, no. 1, hal. 16–29, 2020, doi: 10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29.
- [3] A. N. Putri, D. Andriani, dan K. A. Kusuma, "With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Kantorpos Sidoarjo Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kantor Pos Sidoarjo," vol. 5, no. 1, hal. 148–166, 2024.
- [4] S. I. P. Yuwana, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi," *J. Ilm. dan Multidisplin*, vol. 1, no. 12, hal. 4163–4170, 2022.
- [5] M. Robbins, P. Stephen & Coutler, *Human Resources Management*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [6] J. Setyawan, E. Rusdianti, dan H. Widhiastuti, "Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 2,

- hal. 133, 2021, doi: 10.26623/jreb.v14i2.4229.
- [7] Y. Hartati, S. L. Ratnasari, dan E. N. Susanti, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 2, hal. 294–306, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2542.
- [8] V. R. Letsoin dan S. L. Ratnasari, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, hal. 17–34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316.
- [9] Julita dan N. Arianty, "Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan," *Repos. UNA Medan*, hal. 195–205, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://repository.una.ac.id/50/2/Julita.pdf>
- [10] R. Sari, M. R. Agustino, dan Z. Zulkurniawati, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 2, hal. 290–301, 2021, doi: 10.32639/jimmba.v3i2.802.
- [11] M. Robbins, S. P., & Coulter, *Manajemen*, Jilid 1, E. Jakarta: Erlangga, Jakarta, 2016.
- [12] R. Abdillah dan E. P. Sari, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, hal. 170–183, 2023.
- [13] A. Rifai'i, "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 8, no. 1, hal. 1689–1699, 2019.
- [14] R. J. Permatasari, "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutra Tangerang Retno," *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 2, no. 3, hal. 410–418, 2019.
- [15] R. W. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman," *J. Menara Ekon.*, vol. 5, no. 3, hal. 91–99, 2019, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- [16] A. Dwi, "PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KUD KARANGPLOSO KABUPATEN MALANG) Dwi," *Malang Fak. Ilmu Adm. Univ. Islam Malang.*, 2018, no. X, hal. 97–101, 2018.
- [17] R. Nabawi dan Program, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, hal. 01–10, 2019, doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
- [18] J. Heruwanto, R. Wahyuningsih, R. Rasipan, dan E. Nurpatra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 17, no. 1, hal. 69, 2020, doi: 10.33370/jmk.v17i1.391.
- [19] A. Hanafi dan Z. Zulkifli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 7, no. 2, hal. 83–91, 2018, doi: 10.33373/dms.v7i2.1702.
- [20] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, dan N. Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, hal. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [21] F. Simatupang, "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT INTERNATIONAL AND CONVENTION HALL PEMATANGSIANTAR Oleh:," vol. 5, no. 1, hal. 50–65, 2019.
- [22] D. O. Aridansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, hal. 16–30, 2019.
- [23] W. Manao, "PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN," *Sentralisasi*, vol. 5, no. 2, hal. 15, 2018, doi: 10.33506/sl.v5i2.55.
- [24] Z. Rialmi, L. Audina Fajrin, dan Syamruddin, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II," *J. Ilm. FEASIBLE Bisnis, Kewirausahaan Kop.*, vol. 3, no. 2, hal. 170–183, 2021.

- [25] T. Mirnasari dan N. S. Sari, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung," *J. Manaj. Mandiri Saburai*, vol. 4, no. 3, hal. 37–44, 2020, doi: 10.24967/jmms.v4i3.798.
- [26] M. H. Dalimunthe, R. Fachrina2, dan S. Suhairi, "Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *El-Mujtama J. Pengabd. Masy.*, vol. 2, no. 2, hal. 54–63, 2021, doi: 10.47467/elmujtama.v2i2.494.
- [27] D. D. Saragi, S. Suhada, dan P. S. Sari, "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 18, no. 1, hal. 55, 2021, doi: 10.31851/jmwe.v18i1.5582.
- [28] J. Edbertkho dan F. Sulaiman, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021," *Semin. Nas. Sains dan Teknol. Inf.*, hal. 290–294, 2021.
- [29] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, dan D. Andriani, "Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," vol. 4, no. 6, hal. 8865–8877, 2023.
- [30] P. T. Esun, I. Utama, dan I. Batam, "9,104 > f," vol. 8, hal. 118–128, 2021.
- [31] E. W. Faida, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIDOARJO : INDOMEDIA PUSTAKA., 2019, 2019. [Daring]. Tersedia pada: https://perpustakaan.stikeshb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1210
- [32] B. R. Laksono dan A. A. Wilasittha, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco," *Behav. Account. J.*, vol. 4, no. 1, hal. 249–258, 2021, doi: 10.33005/baj.v4i1.117.
- [33] M. S. Rahayu dan R. Rushadiyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, hal. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [34] I. D. Prastyo dan B. Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 2, hal. 513–528, 2021, doi: 10.47467/alkharaj.v4i2.689.
- [35] Hasi, Effendy, dan Rambe, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara," *J. AKMAMI*, vol. 1, no. 3, hal. 209–219, 2020.
- [36] R. Rahmawati, N. Wayan, E. Mitariani, N. P. Cempaka, dan D. Atmaja, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka," *J. Emas*, vol. 2, no. 3, hal. 192, 2021.
- [37] C. F. Oktavia dan V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, hal. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [38] M. M. Minggu, V. P. K. Lengkong, dan F. S. Rumokoy, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado," *J. EMBA*, vol. 7, no. 2, hal. 1072, 2019.
- [39] B. U. . Warongan, L. O. . Dotulong, dan G. G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon," *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, hal. 963–972, 2022.
- [40] M. Halim dan J. Meliza, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan," *Bis-a*, vol. 9, no. 02, hal. 12–22, 2022, doi: 10.55445/bisa.v9i02.39.
- [41] Y. Yantika, T. Herlambang, dan Y. Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 2, hal. 174–188, 2018.
- [42] R. N. Adha, N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, hal. 47,

2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.

- [43] Sugiyono, *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Lumajang, Jawa Timur: Alfabeta, 2018.
- [44] S. Maulana Irham, Faisal, "Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Nasabah: Studi Kasus di BPRS Amanah Ummah Leuwiliang," *J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, hal. 99–113, 2019.
- [45] Ipan Hilmawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang," *J. Rekam.*, vol. 4, no. 2, hal. 135–146, 2020.
- [46] V. V. Kojongian, V. Lengkong, dan M. C. Raintung, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado the Effect of Competency, Organizational Commitment, and Teamwork Toward Employee Performance in Bhayangkara Horspital Level," *J. EMBA*, vol. 9, no. 3, hal. 1108–1117, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35316>
- [47] Y. Azwina, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan," *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 3, no. 1, hal. 28–43, 2020.
- [48] I. M. S. Rastana, I. G. A. Mahayasa, dan N. W. W. Premayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan," *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 3, hal. 834–843, 2021.
- [49] I. K. Miza, R. Rukmini, Z. Sembiring, dan M. R. Wibowo, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Tirta Deli," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 3, hal. 1351–1362, 2023, doi: 10.47467/elmal.v5i3.4662.

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | eprints.poltektegal.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | Bayu Rafid Riyandah, Kumara Adji Kusuma. "Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Industri Kecil Menengah Kerupuk di Sidoarjo", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2024 Publication | 2% |
| 3 | eprints.pancabudi.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | stiemuttaqien.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | adoc.pub Internet Source | 1% |
| 6 | eprints.unpak.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | repository.una.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 8 | library.uwp.ac.id Internet Source | 1 % |
| 9 | Muhammad Rizal Nur Irawan. "PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA PT. SATRIA NUSANTARA JAYA", <i>Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri</i> , 2020 Publication | 1 % |
| 10 | e-journal.sari-mutiara.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | Doni Marlius, Febsri Susanti, Jhon Fernos, Andre Andhyka Harmen. "KINERJA PEGAWAI DILIHAT DARI KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA", <i>Creative Research Management Journal</i> , 2023 Publication | 1 % |
| 12 | eprints.ubhara.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | repository.upstegal.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper | 1 % |
| 16 | repository.radenintan.ac.id Internet Source | 1 % |

17

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Student Paper

1 %

18

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On