

# Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal

Ricky Martin<sup>1)\*</sup>, Suhendar Janamarta<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>rickymartin1118@gmail.com

<sup>2)</sup>suhendar.janamarta@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;  
Perbaikan 30 Februari 2023;  
Diterima 21 Maret 2023;  
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Komunikasi  
Kerjasama Tim  
Motivasi Kerja  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal. Penelitian ini mempergunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan sampel yang digunakan sejumlah 107 responden. Metode analisis yang diterapkan ialah metode kuantitatif.

Berkaitan dengan analisis data yang dilakukan didapati hasil  $t_{hitung}$  Komunikasi (X1) sebesar 3,044, Kerjasama Tim (X2) sebesar 3,230 dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 3,017. Mengacu pada tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $n - k = 107 - 3 = 104$ , sehingga besaran nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,98304. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil perolehan uji F didapati  $F_{hitung}$  sebesar 116,612, maka lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,69, sehingga disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diartikan terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus terus mengembangkan dan meningkatkan keunggulan yang dimiliki agar mampu bersaing dan bertahan dengan perusahaan yang semakin banyak bermunculan yang berakibat pada timbulnya persaingan dalam dunia bisnis. Pada proses mengembangkan keunggulan sumber daya manusia merupakan hal yang memberikan dampak besar untuk melahirkan keunggulan perusahaan. Sebagian besar perusahaan menyadari kalau sumber daya manusia merupakan aset berharga sehingga bisa dikembangkan dan ditingkatkan potensinya dan dapat menciptakan keunggulan perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas membuktikan bahwa perusahaan sukses dalam memelihara dan menjaga aset terpenting yang dimiliki perusahaan (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Dengan begitu, perusahaan harus memperhatikan dan memfokuskan pada pengolahan sumber daya manusia dengan baik, agar terjadinya perkembangan pesat yang akan berdampak baik pada keberlangsungan kegiatan operasional di perusahaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan. Perusahaan yang mengatur sumber daya manusia dengan strategi yang tepat akan tercipta sebuah efisiensi dan efektifitas. Selain itu, pelaksanaan visi dan

misi perusahaan akan berjalan lancar dan apa yang menjadi keinginan perusahaan dapat terpenuhi serta tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya bisa sesuai harapan. Hal tersebut bisa terjadi ketika sumber daya manusia memperoleh pemeliharaan penuh dari perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah dibentuk sejak awal, perusahaan akan mengerahkan segala cara agar hal tersebut bisa tercapai. Salah satu caranya ialah menaikkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun komunikasi yang sehat antara karyawan yang ada di perusahaan. Di dalam perusahaan komunikasi antar individu merupakan faktor krusial yang bisa meminimalisir kesalahpahaman yang mempengaruhi semangat kerja. Komunikasi terjalin lancar dapat menimbulkan pengaruh pada tingginya semangat kerja karyawan juga sebaliknya komunikasi yang tidak terjalin baik dapat memberikan dampak berupa penurunan semangat kerja karyawan (Janamarta & Lestari, 2021, 617). Dengan komunikasi, arus perpindahan informasi dalam perusahaan akan mengalir dengan baik. Hal tersebut bisa meminimalisir terjadinya kesalahpahaman, konflik serta semua pekerjaan tersampaikan dengan jelas sehingga kegiatan di perusahaan lebih cepat terselesaikan dan hasil atau kinerja dari karyawan bisa meningkat (Wiediya & Andy, 2022). Keefektifan komunikasi sangat dibutuhkan supaya pengutaraan informasi yang diharapkan dapat tepat sasaran, mudah dipahami dan bebas dari persepsi yang beda (Janamarta et al., 2019). Terjadinya komunikasi yang baik sangat berpengaruh pada keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, berjalan bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dan bergandengan tangan mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Di dalam perusahaan sangat dibutuhkan kerjasama tim yang kuat, sehingga bisa menuntaskan beberapa tugas dengan waktu yang singkat dengan hasil maksimal karena dikerjakan bersama-sama serta saling melengkapi satu sama lain sehingga terbentuknya sebuah kinerja yang optimal. Kerjasama tim dibentuk perusahaan dari beberapa individu yang memiliki keahlian berbeda dikumpulkan menjadi satu kelompok untuk menyelesaikan tugas secara bersama dan dikoordinasi oleh ketua tim atau seorang manajer yang bertanggung jawab atas setiap hasil dari kerja tim tersebut. Timbulnya rasa ketergantungan satu sama lain antar anggota tim untuk berkerjasama mencapai tujuan perusahaan. Dari adanya kerjasama tim menghasilkan sebuah sinergi yang kuat sehingga menimbulkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dengan begitu, perusahaan harus memperkuat kerjasama tim yang ada agar timbulnya kinerja karyawan yang bisa membuat perusahaan menjadi berkembang dan maju. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan koordinasi agar terjadinya hubungan yang baik lewat komunikasi dan kerjasama tim.

Selain daripada komunikasi dan kerjasama tim, untuk membangun sebuah kinerja karyawan yang maksimal perusahaan harus melakukan pemberian motivasi kerja pada segenap karyawan. Pemberian motivasi yang rencanakan perusahaan sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang esensial dalam menimbulkan semangat karyawan agar melaksanakan tugas yang didelegasikan oleh perusahaan (Hartanto & Wibowo, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi sesuai dengan harapan dan kebutuhan setiap karyawan yang berkontribusi dalam perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan bisa melalui motivasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk yang beragam. Semangat kerja merupakan bentuk nyata dari tujuan pemberian motivasi kepada karyawan, serta lainnya seperti disiplin

terhadap tanggung jawab, mau mengembangkan diri, mau belajar serta mau bekerja sesuai dengan ketetapan perusahaan. Motivasi yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemenuhan lingkungan kerja yang memadai, kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan, dan apresiasi atas kerja keras, tenaga, waktu yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan yang telah berjasa bagi perusahaan membuat karyawan merasa di pandang dan di hormati sehingga secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan akan timbul dan sangat berpengaruh baik pada kinerja karyawan. Memotivasi karyawan merupakan keharusan bagi perusahaan karena motivasi bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu, pihak manajemen dalam perusahaan perlu membuat strategi yang matang dalam pemberian motivasi kepada setiap karyawan. Akibat dari kurangnya pemberian motivasi pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan pastinya berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan perusahaan bisa terhambat yang membuat tujuan perusahaan tidak tercapai.

PT. Alba Unggul Metal merupakan perusahaan manufaktur yang berdiri sejak tahun 1962. Memproduksi berbagai jenis *steel office & home furniture* antara lain seperti *filing cabinet*, lemari arsip, loker, meja, lemari pakaian, *mobile file*, *box panel*, *steel door*, *fire door*, dan lainnya. Salah satu produk unggulan yang diproduksi PT. Alba Unggul Metal adalah pintu besi tahan api dengan bahan metal. Memiliki karyawan sebanyak 145 yang bekerja di PT. Alba Unggul Metal. Sebagai perusahaan manufaktur yang sudah berdiri sejak lama, pastinya memiliki karyawan yang berpengalaman di bagian produksi ataupun kantor yang mengatur semua kegiatan usaha PT. Alba Unggul Metal. Dalam proses produksi sangat dibutuhkan komunikasi yang baik antara sesama karyawan agar bisa memproduksi barang sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Komunikasi dapat membantu arus perpindahan informasi di bagian produksi antara bagian satu dengan lainnya agar tidak terjadi kesalahan dalam memproduksi sehingga kualitas dan waktu pengiriman produk jadi bisa tepat waktu. Hadirnya sebuah kerjasama tim bisa membantu PT. Alba Unggul Metal dalam berinovasi dan berkembang serta memperkuat komitmen untuk memenuhi harapan pelanggan melalui menyediakan produk unggulan dengan kualitas terbaik dan dapat menimbulkan efektivitas serta efisiensi dalam kegiatan produksi.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan bersama HRD PT. Alba Unggul Metal pada tanggal 9 September 2022, beliau mengatakan bahwa PT. Alba Unggul Metal mengadakan pelatihan kepada karyawan terkait komunikasi dan kerjasama tim dilakukan seminggu sekali agar meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam melakukan pekerjaan serta membangun tim yang solid. Namun permasalahan pada PT. Alba Unggul Metal terkait komunikasi kerap terjadi seperti adanya miskomunikasi antara atasan dengan bawahan pada bagian produksi yang mengakibatkan kesalahan dalam memproduksi suatu produk, contohnya memproduksi *filing cabinet* yang tidak sesuai dengan gambar, seharusnya hal ini bisa dihindari dengan mengkomunikasikan kembali agar memastikan bagaimana model gambar dan bentuk produk yang akan di produksi. Alhasil pekerjaan menjadi terhambat karena komunikasi yang tidak terjalin dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu di PT. Alba Unggul Metal memiliki masalah dalam kerjasama tim yang belum maksimal serta kurangnya koordinasi setiap divisi atau bagian yang menyebabkan proses pekerjaan menjadi terhambat.

Dalam membangun kinerja perusahaan yang baik, PT. Alba Unggul Metal harus memberikan motivasi kepada segenap karyawan. Salah satu hal yang dijalankan PT. Alba Unggul Metal agar

terpenuhinya motivasi kerja pada karyawan yaitu memberikan motivasi berupa *reward* serta fasilitas yang menunjang pekerjaan sudah diberikan perusahaan supaya kinerja karyawan bisa tetap stabil dan meningkat (Priscillia, Lovie Angela, 2022). Akan tetapi pimpinan harus lebih merakyat dan memperhatikan setiap karyawan. Sehingga kurangnya pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan yang dapat dikatakan belum maksimal, hal tersebut memberikan dampak pada kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja. Serta kinerja karyawan pada PT. Alba Unggul Metal dapat dikatakan cukup baik. Namun hal tersebut masih bisa ditingkatkan lebih lagi.

Mengenai pembahasan diatas, bisa disadari bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap meningkat dan menurunnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan kerjasama tim merupakan faktor yang membuat pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan dengan koordinasi antara divisi atau bagian. Serta motivasi kerja yang diperoleh karyawan dari perusahaan atau pimpinan dapat menyalurkan dorongan bagi karyawan sehingga kinerja karyawan bisa maksimal. Pemberian motivasi kerja dengan ekspektasi yang sesuai harapan karyawan dapat menciptakan semangat dalam bekerja pada karyawan dan melakukan pekerjaan dengan maksimal. Oleh karena itu, pengolahan manajemen dalam perusahaan sangat menentukan perusahaan itu sukses atau tidak dalam mewujudkan atau mencapai tujuan, berkembang dan majunya perusahaan serta dapat bersaing dengan perusahaan lain.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Komunikasi**

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

Menurut Jenis & Kelly dalam (Wibowo & Iswanto, 2021, 35) menyatakan bahwa:

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

Menurut Wilson Bangun dalam (F. P. Wibowo, 2018, 214) menyatakan bahwa:

"Komunikasi adalah perpindahan informasi yang berasal dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan sebuah kegiatan bisa dimengerti dengan gamblang."

Menurut (Yap & Pujiarti, 2022, 456) menyatakan bahwa:

*"Communication is an important factor in achieving organizational goals and also the biggest problem that management has to face."*

### **Kerjasama Tim**

Dalam aktivitas di perusahaan terkadang pengelolaan sumber daya manusia dapat menimbulkan permasalahan. Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya yang ahli, berpengalaman, mempunyai integritas, dan kualitas kerja terbaik sehingga dapat menyukseskan perusahaan sehingga bisa memperoleh visi dan misi perusahaan (Yoyo & April, 2021, 183). Maka dibutuhkan kerjasama tim yang terbentuk dari beberapa individu dengan keahlian dan potensi yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Lubis dalam (Hendriawan & Sutisna, 2022, 77) menyatakan bahwa:

“Kerjasama tim adalah kelompok kerja dengan anggota yang berpotensi beragam yang sama-sama memberikan kelengkapan satu dengan yang lain demi mencapai tujuan serta visi dan misi yang sudah di tentukan sejak awal.”

Menurut Manzoor dalam (Devina, 2018, 3) menyatakan bahwa:

“Kerjasama tim merupakan sekumpulan orang-orang dengan ketergantungan antara satu dengan yang lainnya berkaitan dengan tugas yang diberikan serta berkomitmen secara bersama dengan hasil yang diperoleh.”

### **Motivasi Kerja**

Menurut Pamela dalam (Janamarta et al., 2022, 2) menyatakan bahwa:

*“Motivation is the key to the company's success in maintaining continuous performance with measurable strategies in order to survive in competition with competitors.”*

Menurut Robbins and Counter dalam (Pujiarti et al., 2021, 152) menyatakan bahwa:

*“Work motivation is the desire to strive in totality in order to achieve organizational goals that are adjusted by the ability of the organization to provide fulfillment of the needs of certain individuals.”*

Menurut Karyoto dalam (Aprissa & Yoyo, 2022, 59) menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan dorongan yang diterima seseorang dengan harapan bisa memperoleh semangat pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, dengan begitu pekerjaan bisa dilaksanakan dengan efektif dan terorganisir dengan baik.”

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Pujiarti, 2019, 3) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah sebuah bentuk nyata dari beberapa individu serta sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan serempak memberikan hasil yang mengacu dengan besaran kualitas dan standar yang tidak dapat diganggu gugat.”

Menurut (Silaswara et al., 2021, 58) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan sebuah performa kerja karyawan berkaitan dengan kuantitas dan kualitas yang diperoleh ketika menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diterima.”

Menurut Pujiarti dalam (Yuliana & Yoyo, 2022, 725) menyatakan bahwa:

“Kinerja Karyawan ialah sumber daya ataupun individu yang berkontribusi pada perusahaan yang dapat memberikan hasil kerja terbaik dan bekerjasama dalam meraih kesuksesan yang didasari pada besaran standar kualitas yang sudah ditentukan.”

## **III. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian yang penulis jalankan adanya penggunaan metode yaitu metode kuantitatif bertujuan agar menguji kebenaran akan dugaan sementara yang dicetuskan oleh penulis mengenai pengaruh antara variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Menurut (Sugiyono, 2020, 16) menyatakan bahwa:

“Metode kuantitatif bisa dikatakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan dalam menelaah populasi atau sampel yang ditentukan, memakai

instrument penelitian dalam mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif atau perhitungan statistik, bertujuan agar dapat melakukan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.”

### **Objek Penelitian**

Objek Penelitian ini yaitu PT. Alba Unggul Metal yang beralamat di Jln. Kawasan Industri Raya III Blok AC / AD No. 02 Jatake, Cikupa, Tangerang, 15710.

### **Jenis Data**

Adapun dua jenis data dalam penelitian ini, diantaranya ialah data primer dan data sekunder. Dalam data primer, penulis memperoleh data dari wawancara, survei, observasi serta melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Alba Unggul Metal. Sedangkan data sekunder, didapati dari studi kepustakaan untuk melengkapi data penelitian seperti buku-buku dan jurnal ilmiah yang relevan dan berhubungan terkait variabel yang diteliti oleh penulis.

### **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2020, 126) menyatakan bahwa:

“Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti agar dipelajari yang selanjutnya diambil sebuah kesimpulan.”

Penelitian ini berpopulasi 145 karyawan yang bekerja di PT. Alba Unggul Metal.

### **Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2020, 127) menyatakan bahwa:

“Sampel merupakan kelompok dari populasi yang karakteristiknya sama dan dapat mewakili besaran dari populasi tertentu.”

Penulis memakai metode Slovin dalam menentukan sampel penelitian ini dengan perhitungan sebagai berikut:

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

Perhitungan Sampel:

$$n = \frac{145}{1 + 145(0,05)^2} \quad n = \frac{145}{1 + 0,3625} \quad n = \frac{145}{1,3625} \quad n = 106,422018$$

Dari perhitungan diatas dengan rumus Slovin diperoleh hasil 106,422018 yang dibulatkan menjadi 107. Sehingga sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu 107 responden.

### **Teknik Analisis Data**

Peneliti mendapatkan hasil olah data dari *Software* SPSS versi 25 dengan menerapkan analisis regresi berganda berganda, uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), uji t, dan uji F.

## IV. HASIL

### 1. Tabel Model Summary

#### a. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

##### 1) Komunikasi (X1)

**Tabel 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.708	2.48552

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terkait hasil pada Tabel 1 *Model Summary* didapati nilai *R Square* sejumlah 0,710. Dapat diinterpretasikan bahwasanya hubungan kedua variabel yaitu Komunikasi dan Kinerja Karyawan berada pada kategori kuat.

##### 2) Kerjasama Tim (X2)

**Tabel 2**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.718	.716	2.45070

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terkait hasil pada Tabel 2 *Model Summary* didapati nilai *R Square* sejumlah 0,718. Dapat diinterpretasikan bahwasanya hubungan kedua variabel yaitu Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan berada pada kategori kuat.

##### 3) Motivasi Kerja (X3)

**Tabel 3**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.593	2.93276

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terkait hasil pada Tabel 3 *Model Summary* didapati nilai *R Square* sejumlah 0,597. Dapat diinterpretasikan bahwasanya hubungan kedua variabel yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan berada pada kategori sedang.

**b. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)**

**Tabel 4**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.773	.766	2.22413

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terkait hasil pada Tabel 4 *Model Summary* diperoleh nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0,766. Dapat diartikan variabel bebas yaitu Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 76,6% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sementara itu kekurangannya (76,6% – 100% = 23,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bukan dari variabel penelitian ini.

**2. Tabel Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

**Tabel 5**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.095	1.827		4.430	.000
	Komunikasi	.289	.095	.338	3.044	.003
	Teamwork	.315	.098	.365	3.230	.002
	Motivasi Kerja	.223	.074	.232	3.017	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam uji t dilakukan bertujuan agar melakukan pengujian pada variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh. Adapun kriteria yang harus diperhatikan untuk melakukan uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pada uji t menggunakan tingkat keyakinan pengujian  $(1 - \alpha)$  sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan (*Degree of Freedom* atau *df*) yaitu  $n - k = 107 - 4 = 107 - 3 = 104$ , maka didapati nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,98304. Selain itu apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 berarti ada pengaruh signifikan antara

variabel bebas dengan variabel terikat dan sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Oleh karena itu, dapat dilihat pada tabel di atas dapat diartikan sebagai berikut:

**1) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan pada Tabel 5 diketahui bahwasanya variabel Komunikasi (X1)  $t_{hitung}$  3,044 >  $t_{tabel}$  1,98304 dan nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05 yang menandakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**2) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan pada Tabel 5 diketahui bahwasanya variabel Kerjasama Tim (X2)  $t_{hitung}$  3,230 >  $t_{tabel}$  1,98304 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 yang menandakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan pada Tabel 5 diketahui bahwasanya variabel Motivasi Kerja (X3)  $t_{hitung}$  3,017 >  $t_{tabel}$  1,98304 dan nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05 yang menandakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**b. Uji F**

**Tabel 6**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1730.542	3	576.847	116.612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	509.514	103	4.947		
	Total	2240.056	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja

Dari Tabel ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 116,612 >  $F_{tabel}$  2,69 dan besaran signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Sehingga bisa diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang mana menandakan bahwasanya variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan secara serempak atau simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## V. KESIMPULAN

Berlandaskan pada perolehan hasil dengan menggunakan SPSS 25 di atas, didapati kesimpulan sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan perolehan uji t, didapati Komunikasi nilai  $t_{hitung} 3,044 > t_{tabel} 1,98304$  dan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Sehingga bermakna bahwasanya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut hipotesis pertama yang dicantumkan pada penelitian, maka (H1) terbukti.
2. Berkaitan dengan perolehan yaitu uji t, didapati Kerjasama Tim nilai  $t_{hitung} 3,230 > t_{tabel} 1,98304$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Sehingga bermakna bahwasanya Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut hipotesis kedua yang dicantumkan pada penelitian, maka (H2) terbukti.
3. Berkaitan dengan perolehan yaitu uji t, didapati Motivasi Kerja nilai  $t_{hitung} 3,017 > t_{tabel} 1,98304$  dan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Sehingga bermakna bahwasanya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut hipotesis ketiga yang dicantumkan pada penelitian, maka (H3) terbukti.
4. Berkaitan dengan hasil penelitian pengujian hipotesis simultan (uji F), didapati nilai  $F_{hitung} 116,612 > F_{tabel} 2,69$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga bermakna bahwasanya Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja secara serempak atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alba Unggul Metal. Menurut hipotesis keempat yang dicantumkan pada penelitian, maka (H4) terbukti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprissa, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 56–70.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–9.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Hartanto, E., & Wibowo, F. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Dian Bangsa School). *Prosiding : Ekonomi Bisnis*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Hendriawan, D., & Sutisna, N. (2022). *Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci The Effect of Work Environment Communication and Teamwork on Employee Performance at PT . Bank Central Asia Tbk*. 3.
- Janamarta, S., & Lestari, O. dwi. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT . Adilmart - Tangerang Production Department )*. 1(1).
- Janamarta, S., Tholok, F. W., & Dharma, U. B. (2022). *Level of Satisfaction , Motivation , Teacher Profession and Providing Financial Compensation in Improving Teacher*

- Performance ( Survey Conducted on Private High School Teachers in Tangerang City , Banten Province ). 3, 1–11.*
- Janamarta, S., Tjong Se Fung, & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh Penanganan Komplain Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Biro Administrasi Akademik Universitas Buddhi Dharma ( Survei Mahasiswa Program Studi Manajemen ). *Pengaruh Penanganan Komplain Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Biro Administrasi Akademik Universitas Buddhi Dharma (Survei Mahasiswa Program Studi Manajemen, 17(1), 71–81.*
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS, 3, 1–8.*
- Pujiarti. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. 17/1, 1–13.*
- Pujiarti, Satrianto, H., & Angreni, T. (2021). *The effect of work environment and motivation in morale. 1(June).*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 211–228.*
- Wibowo, P., & Iswanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosiding : Ekonomi Bisnis, 1(1), 35–41.*
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1(1), 150–163.*
- Yap, S., & Pujiarti. (2022). *Effect of Work Environment, Communication, and Organizational Culture on Job Satisfaction in PT. Sukses Maju Seketika. 5(41), 455–468.*
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Clc Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 184–196.*
- Yuliana, & Yoyo, T. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. 2(2).*