

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA KELOMPOK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TRANS DANA PROFITRI DI BANK
INDONESIA LHOKSEUMAWE**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**DWITASARI
NPM: 1902120125**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DWITASARI
NPM : 1902120125

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA KELOMPOK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.TRANS DANA PROFITRI DI BANK INDONESIA
LHOKSEUMAWE**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DWITASARI
NPM : 1902120125

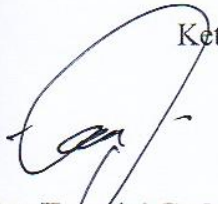
Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA KELOMPOK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.TRANS DANA PROFITRI DI BANK INDONESIA
LHOKSEUMAWE**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 11 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

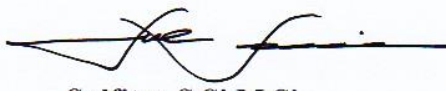
Sekretaris


Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Februari 2023

Yang Menyatakan



Dwitasari

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dwitasari
NPM : 1902120125
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif(Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TRANS DANA PROFITRI DI BANK INDONESIA LHOKSEUMAWE

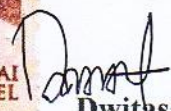
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Februari 2023

Yang Menyatakan,




Dwitasari

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Komunikasi Dan Kerja Sama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe**”. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Suami tercinta, terima kasih atas segala dukungan dan pengertiannya selama (penulis) kuliah hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini,
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
7. Bapak Sulfitra, S,Si, M.Si. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2019 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATAPENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.3 Metode Penilaian Kinerja	11
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.2 Komunikasi	14
2.2.1 Pengertian Komunikasi	14
2.2.2 Jenis-jenis Komunikasi.....	15
2.2.3 Tahapan Komunikasi Efektif.....	15
2.2.4 Indikator Komunikasi	19
2.3 Kerjasama Kelompok.....	20
2.3.1 Pengertian Kerjasama Kelompok.....	20
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Kelompok	21
2.3.3 Indikator Kerjasama Kelompok	22
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Tujuan Penelitian	27
3.1.2 Jenis Penelitian	27
3.1.3 Horizon Waktu.....	27
3.1.4 Unit Analisis	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel Penelitian	29
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.3.1 Sumber Data	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	31

3.5 Metode Analisis Data.....	32
3.6 Pengujian Data	33
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Realibilitas	34
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.1 Uji Normalitas.....	34
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	35
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	35
3.8 Pengujian Hipotesis	36
3.8.1 Uji T (Parsial)	36
3.8.2 Uji F (Simultan)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Gambaran Umum PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe	38
4.1.1 Profil PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe	38
4.1.2 Visi dan Misi.....	38
4.2. Karakteristik Responden.....	39
4.3. Hasil Pengujian Data.....	41
4.3.1 Validitas Instrumen.....	41
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	42
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	43
4.4.1 Uji Normalitas.....	43
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	45
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	45
4.5. Analisis Deskriptif	46
4.5.1 Variabel Kinerja Karyawan	47
4.5.2 Variabel Komunikasi	48
4.5.3 Variabel Kerjasama Kelompok.....	49
4.6. Pembahasan.....	51
4.6.1 Pengujian Hipotesi	51
4.6.2 Uji Parsial (uji t).....	53
4.6.3 Uji Simultan (uji F)	55
4.6.4 Koefisien Determinasi	55
4.7. Implikasi Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	24
3.1 Proses Kegiatan Penelitian.....	28
3.2 Skala Likert.....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	32
4.1 Karakteristik Responden	39
4.2 Hasil Uji Validitas	42
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	43
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	47
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi.....	48
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Kelompok .	50
4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe	51
4.9 Model Summary.....	53
4.10 Annova.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	46

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA KELOMPOK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TRANS DANA PROFITRI DI BANK
INDONESIA LHOKSEUMAWE**

**DWITASARI
NPM: 1902120125**

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe. Sedangkan secara parsial variabel komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe dan variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas sebuah perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan tersebut mungkin tidak akan lama bertahan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa

SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Karyawan memberikan hasil kerja berdasarkan syarat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Setiap Karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja perusahaan akan ditentukan oleh elemen yang ada dalam kinerja, salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang meliputi sikap, sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor lainnya.

Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja Karyawan mereka. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja Karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada Karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi Karyawan yang berkerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya yang dilakukan perusahaan akan membuat Karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan bekerja di perusahaan lainnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Karyawan diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya yaitu dengan bersikap dan berperilaku yang mencerminkan rasa tanggung jawab, loyalitas dan kerjasama kelompok dalam bekerja. Selama ini masih dijumpai karyawan yang mempunyai komunikasi yang kurang memadai di banyak instansi, hal ini bisa dilihat dari produktivitas yang belum optimal.

Komunikasi merupakan faktor penting bagi organisasi, karena tanpa adanya komunikasi kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hanani, S. (2017:45) menjelaskan bahwa melalui komunikasi diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi yang saling pengertian di antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Komunikasi antar pribadi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan yang baik akan dapat berdampak pada hasil kerja yang baik dan maksimal. Salah satu peran karyawan adalah menjalin komunikasi yang baik dengan semua elemen yang terkait, khususnya pelanggan. Karyawan diharapkan mampu.

Berkomunikasi dengan baik dengan pelanggan agar mendapatkan *effect* dan *feedback* sesuai tujuan perusahaan. Komunikasi merupakan hal yang vital bagi setiap manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Komunikasi dapat dilakukan secara verbal maupun nonverbal, komunikasi khususnya komunikasi interpersonal dibutuhkan dalam setiap lingkup kehidupan, tidak terkecuali

lingkungan kerja. Komunikasi interpersonal adalah proses saling bertukar pesan, pemikiran, atau emosi antara dua individu atau lebih secara tatap muka. Komunikasi antar persona dapat dibangun dengan adanya rasa saling percaya. Hal ini memungkinkan karyawan dengan pelanggan dapat menjalin relasi yang baik

Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan kelompok yang efektif. Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi pada PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuannya. Kerjasama kelompok yang baik mampu menjadikan suatu kegiatan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe yang merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa pasokan barang dan jasa, transportasi barang berharga serta bergerak di bidang jasa *Security Services*, *Cleaning Services* dan *Supporting Services*. PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe beralamat di Kuta Blang, Kec. Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Aceh.

Dalam kasus khususnya PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe terdapat tuntutan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam rangka menghadapi era yang semakin moderen.

Peranan sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam meraih keunggulan kompetitif. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka pemeliharaan karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe, mengingat pentingnya peranan lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan akan produktif apabila memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik, jika itu didapatkan maka setiap karyawan juga pasti akan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan dengan perasaan senang.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan pada tanggal 15 Oktober 2022 pada variabel kinerja karyawan PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe peneliti memperoleh informasi bahwa permasalahan mengenai kinerja bahwa sampai saat ini masih ada karyawan dengan kinerja masih kurang sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, seperti kualitas (penyelesaian kerja sesuai dengan harapan) kerja serta kuantitas (penyelesaian tugas dengan tepat waktu) kerja karyawan, kualitas kerja karyawan masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan komunikasi maupun kerja sama sesama karyawan masih rendah sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Meskipun tidak semua karyawan memiliki kebiasaan tersebut, namun kondisi seperti ini bisa menghambat peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, pentingnya bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem kinerja, sehingga aturan pekerjaan yang diterapkan di lingkungan kerja dapat terwujud dengan mengedepankan sikap dan praktek karyawan dalam menjalankan tugasnya

meliputi komunikasi dan kerjasama kelompok harus dilaksanakan dengan baik.

Selain itu hasil survey awal mengenai variabel komunikasi diketahui bahwa masih banyak karyawan PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe yang tidak dapat membina komunikasi yang baik, baik sesama karyawan ataupun dengan atasan, perusahaan perlu upaya untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, hal itu dapat dilakukan pimpinan dengan cara meningkatkan intensitas komunikasi dengan karyawan, baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu komunikasi sesama karyawan maupun komunikasi karyawan dan pelanggan perlu di tingkatkan. Pada PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe di lihat dari kerjasama kelompok masih dikatakan dalam kategori yang masih kurang harmonis hal ini dapat dilihat dari permasalahan yang muncul seperti tidak kompak antara satu karyawan dengan karyawan yang lain sehingga hasil kerja yang di harapkan pimpinan tidak sesuai apa yang diinginkan, permasalahan lain juga seperti beberapa karyawan terlihat sering datang terlambat, karyawan juga terlihat santai dan kurangnya inisiatif membantu temannya ketika dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Komunikasi Dan Kerja Sama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe?
2. Seberapa besar pengaruh kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/perusahaan lainya untuk menjadi lebih baik
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan baik BUMN atau Swasta dalam mengambil keputusan tentang komunikasi dan kerjasama kelompok khususnya dalam hal kinerja karyawan di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi dan kerjasama kelompok agar kinerja karyawan semakin baik di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya dengan berfokus pada Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, Malthis (2016) mengatakan “kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick (2017), Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja Karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Karyawan .

Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati (2016:7) “Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan . Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Maulana (2016:32), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan . Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan . Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3. Kerjasama kelompok

Kerjasama kelompok adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kerjasama kelompok mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan .

4. Komunikasi

Komunikasi memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta dengan sesama anggota karyawan lain dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan karena komunikasi yang sesuai telah terjalin dan karyawan mengerti satu sama lain sehingga dapat mencapai tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang dilakukan dapat berupa komunikasi verbal maupun komunikasi non verbal.

5. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang seimbangan antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2017:67) menyatakan “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh

karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Wirawan (2015:7-8) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor internal karyawan
Yaitu segala perwatakan yang dimiliki karyawan, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Faktor lingkungan internal organisasi
Yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan karyawan memiliki kinerja yang memuaskan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi
Yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian karyawan, hingga berdampak pada kinerja mereka

2.1.3 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja “Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Bintoro (2017:34) terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
Yaitu penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.
2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.
Yaitu penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Griffin (2016:32) menjelaskan bahwa terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode per kelompok yaitu:

1. Metode objektif (*Objective Methods*)
menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang Karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada Karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukan kemampuannya secara maksimal.
2. Metode per kelompok/bangan (*Judgmental Methods*)
adalah metode penilaian memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking dianggap memiliki kelemahan jika seorang Karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu Karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

Handoko (2017:24) menyatakan, ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (*individual*) yaitu :

1. Grafik skala kecepatan (*Graphic rating scale*)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakan (*forced choice rating*)
3. Cara penilaian dengan esay (*Essay appraisal techniques*)
4. Daftar pengecekan kinerja (*performance checklist*)
5. Teknik kejadian kritis (*Critical incident technique*)

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para

karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Mangkunegara (2017:69) menjelaskan ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Kuantitas,
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,
Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kemandirian,
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi efektif adalah hal yang sangat penting bagi para manajer dan karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Hanani, S. (2017:45) menjelaskan komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal (kata-kata) dan perilaku non verbal (tanpa kata-kata). Selagi perilaku dapat dikatakan komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih. Komunikasi terjadi jika setidaknya suatu sumber membangkitkan respons pada penerima melalui penyampaian suatu pesan dalam bentuk tanda atau simbol. Sementara komunikasi efektif berarti bahwa komunikator dan komunikan sama-sama memiliki

pengertian yang sama tentang suatu pesan. Oleh karena itu, dalam bahasa asing orang menyebutnya “*the communication is in tune*”, yaitu kedua belah pihak yang berkomunikasi sama-sama mengerti apa pesan yang disampaikan.

Komunikasi merupakan proses yang rumit. Dalam rangka menyusun strategi komunikasi diperlukan suatu pemikiran dengan memperhitungkan faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat. Akan lebih baik jika dalam strategi itu diperhatikan komponen-komponen komunikasi dan faktor-faktor pendukung dan penghambat pada setiap komponen. Kita mulai secara berturut-turut dari komunikan sebagai sasaran, komunikasi, media, pesan dan komunikator.

Sebelum melancarkan komunikasi, perlu mempelajari siapa-siapa yang akan menjadi sasaran komunikasi itu. Sudah tentu ini bergantung pada tujuan komunikasi, apakah agar komunikan hanya sekedar mengetahui atau agar komunikan mengetahui atau komunikan melakukan tindakan tertentu. Apapun tujuannya, metodenya dan banyaknya sasaran pada diri komunikan perlu diperhatikan.

2.2.2 Jenis-jenis komunikasi

Komunikasi yang digunakan perusahaan tentu juga berbeda-beda dan tergantung dari kompleksitas lingkup kerja dari organisasi tersebut. Sistem adalah keseluruhan komponen atau bagian yang saling bereaksi sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai komunikasi yang efektif dan efisien. Sistem komunikasi yang dianut oleh organisasi akan langsung mempengaruhi tipe atau jenis komunikasi. Berdasarkan hal ini sistem komunikasi

bergantung pada stuktur organisasi dan mekanisme koordinasi. Hermawan (2019:

15) menyatakan ada beberapa jenis-jenis komunikasih

1. Komunikasi Verbal
Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain baik secara tertulis (*written*) maupun lisan (*oral*).
2. Komunikasi Nonverbal
Bentuk komunikasi yang paling mendasar didalam suatu komunikasi bisnis adalah komunikasi nonverbal. Menurut teori antropologi, sebelum manusia menggunakan kata-kata, mereka telah menggunakan gerak-gerakkan tubuh, bahasa tubuh, bahasa tubuh (*body language*) sebagai alat untuk berkomunikasi dengan orang lain.
3. Komunikasi Keatas
Komunikasi keatas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atas, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke sasaran, dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi.
4. Komunikasi Ke Bawah
Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih bawah disebut komunikasi ke bawah. Pola ke bawah digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur ke bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.
5. Komunikasi Horizontal atau Komunikasi Lateral
Ketika komunikasi terjadi diantara kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, diantara manajer pada tingkat yang sama, atau diantara setiap personel yang secara horizontal ekuivalen, dinamakan itu sebagai komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal ini sering diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi.
6. Komunikasi Diagonal
Komunikasi yang memotong secara menyilang (*diagonal*) rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil dari hubungan-hubungan departemen lini dan staf, yaitu bahwa hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

Ada beberapa cara berbeda untuk berbagi informasi satu sama lain. Misalnya, seperti menggunakan komunikasi verbal saat berbagi presentasi dengan grup. Atau menggunakan komunikasi tertulis saat melamar pekerjaan atau mengirim

email. Hermawan (2019:34) menyatakan bahwa ada empat jenis utama atau gaya komunikasi termasuk verbal, nonverbal, tertulis dan visual:

1. Lisan
Komunikasi verbal adalah penggunaan bahasa untuk mentransfer informasi melalui berbicara atau bahasa isyarat. Ini adalah salah satu jenis yang paling umum, sering digunakan selama presentasi, konferensi video dan panggilan telepon, rapat dan percakapan satu lawan satu. Komunikasi verbal penting karena efisien.
2. Nonverbal
Komunikasi nonverbal adalah penggunaan bahasa tubuh, gerak tubuh dan ekspresi wajah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain. Ini dapat digunakan baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Misalnya, Anda mungkin tersenyum secara tidak sengaja saat mendengar ide atau informasi yang menyenangkan atau menyenangkan.
3. Tertulis
Komunikasi tertulis adalah tindakan menulis, mengetik atau mencetak simbol seperti huruf dan angka untuk menyampaikan informasi. Hal ini membantu karena memberikan catatan informasi untuk referensi. Menulis biasanya digunakan untuk berbagi informasi melalui buku, pamflet, blog, surat, memo dan lainnya.
4. Visual
Komunikasi visual adalah tindakan menggunakan foto, seni, gambar, sketsa, bagan, dan grafik untuk menyampaikan informasi. Visual sering digunakan sebagai bantuan selama presentasi untuk memberikan konteks yang membantu di samping komunikasi tertulis dan / atau verbal. Karena orang memiliki gaya belajar yang berbeda, komunikasi visual mungkin lebih membantu bagi beberapa orang untuk mengonsumsi ide dan informasi.

2.2.3 Tahapan Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif dalam pelayanan karyawan sangat diperlukan sebagaimana dikemukakan oleh Cutlip (2017:78), komunikasi yang efektif harus dilaksanakan dengan melalui empat tahap, yaitu :

1. *Fact finding*
Untuk berbicara perlu dicari fakta dan tentang komunikan yang berkenaan dengan keinginan dan komposisinya.
2. *Planning*
Rencana tentang apa yang dikemukakan dan bagaimana mengemukakannya berdasarkan fakta dan data yang diperoleh.
3. *Communicating*
berkomunikasi berdasarkan planning yang telah disusun.

4. *Evaluation*

Penilaian dan analisis untuk melihat bagaimana hasil

Komunikasi adalah sebuah interaksi yang ada pada masyarakat. Sebuah komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Kelman (2017:34), menyatakan ada dua tahapan komunikasi yang efektif, yaitu :

1. Proses Komunikasi secara primer
Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung mampu “menerjemahkan” pikiran dan atau perasaan komunikator kepada komunikan.
2. Proses Komunikasi secara Sekunder
Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan komunikasinya karena komunikan sebagai sarannya berada di tempat yang relatif jauh atau jumlahnya banyak. Surat, telepon, teleks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film, dan banyak lagi adalah media kedua yang sering digunakan dalam komunikasi.

Terdapat beberapa macam pandangan tentang banyaknya unsur-unsur atau komponen yang mendukung terjadinya komunikasi yang efektif. Silaban (2012:45) menyatakan Komponen atau tahapan komunikasi tersebut saling berkaitan antara satu unsur dengan unsur lainnya. Unsur-unsur tersebut adalah:

1. Sumber
Sumber adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi.
2. Pesan
Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan dapat disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi.
3. Media
Media yang dimaksud di sini adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Terdapat beberapa pendapat mengenai saluran atau media.

4. Penerima

Penerima (*receiver*) atau sering juga disebut sasaran atau tujuan (*destination*), komunikate (*communicate*), penyandi-balik (*encoder*), atau khalayak (*audience*), pendengar (*listener*), penafsir (*interpreter*), yaitu orang yang menerima pesan dari sumber.

2.2.4 Indikator Komunikasi

Komunikasi adalah faktor yang sangat penting dalam dunia kerja. Dalam menyusun strategi komunikasi diperlukan suatu pemikiran dengan memperhitungkan faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat. Hermawan (2019:38) menyatakan bahwa komunikasi yang baik seseorang karyawan dalam bekerja dinilai dari beberapa indikator komunikasi yang efektif yaitu:

1. Kredibilitas

Seorang komunikator yang baik harus mempunyai kredibilitas yang baik juga. Kredibilitas adalah bagaimana seseorang mendapatkan kepercayaan dan keyakinan dari orang-orang sekitarnya. Apabila komunikator disini adalah seorang pemimpin, maka kredibilitasnya adalah cara seorang pemimpin memperoleh kepercayaan dan keyakinan dari bawahannya.

2. Daya Tarik

Sungguh menyenangkan jika kita berhadapan dengan komunikator yang menyenangkan. Karena apa yang mereka bicarakan akan membuat kita merasa puas mendengarkan dan pengaruh yang di kelompokbulkan akan di kelompokbulkan juga tepat pada sasaran. Oleh karena itu, daya tarik suatu komunikasi berkenaan dengan kondisi yang menunjukkan penerima pesan melihat komunikator sebagai orang yang menyenangkan.

3. Integritas

Integritas dalam komunikasi bisnis berarti kesesuaian antara ucapan dan perbuatan. Seorang manajer yang tidak sesuai antara perkataan dan perbuatannya sulit untuk dipercayai bawahan sehingga pesan yang disampaikan sulit diterima.

4. Kepercayaan

Kepercayaan sangat berperan penting bagi seorang komunikator. Karena jika komunikator tidak dipercayai oleh komunikannya, maka akan sulit menyampaikan pesan dengan baik.

2.3 Kerjasama Kelompok

2.3.1 Pengertian Kerjasama Kelompok

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:704) kerjasama merupakan sesuatu yang ditangani oleh beberapa pihak. Kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Landsberger (2011) kerjasama atau belajar bersama adalah proses berkelompok dimana anggotaanggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Selain itu kemampuan kerjasama mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berinteraksi, serta melatih peserta didik beradaptasi dengan lingkungan baru.

Menurut Letsoin (2020:34) kerjasama kelompok merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama kelompok dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama kelompok beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama kelompok adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017:3019) mendefinisikan kerjasama kelompok (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam

kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. kelompok beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Kelompok

Menurut Aziz (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah kelompok atau kelompok kerja merupakan:

- a. Tujuan yang jelas
Kurang jelasnya Tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok. Saat Tujuan kelompok dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.
- b. Struktur kelompok atau kelompok kerja yang saling mendukung
Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun kelompok/kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota kelompok, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam kelompok/kelompok.
- c. Dukungan yang kuat
Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampaui berarti.
- d. Hubungan internal yang positif
Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam kelompok yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai perilaku yang buruk, kurangpercayaan dan perebutan kekuasaan. maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu kelompok

2.3.3 Indikator Kerjasama Kelompok

Menurut Siregar, P. H., (2020:45) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian, kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian, Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Habibie et al. (2017) pada Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Geo Given sebanyak 400 orang. Sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) dengan judul Pengaruh Kerjasama kelompok Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang–Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Kerjasama kelompok berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang.
3. Penelitian yang dilakukan Yusuf Ardiansyah (2018), dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel Komunikasi dan Kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan .
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Komunikasi (X1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Elia (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asialink By Prasanthi Batam. Menurut hasil pengujian statistik diperoleh bahwa variabel komunikasi, kerjasama kelompok dan kinerja karyawan berdistribusi normal, variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa

komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

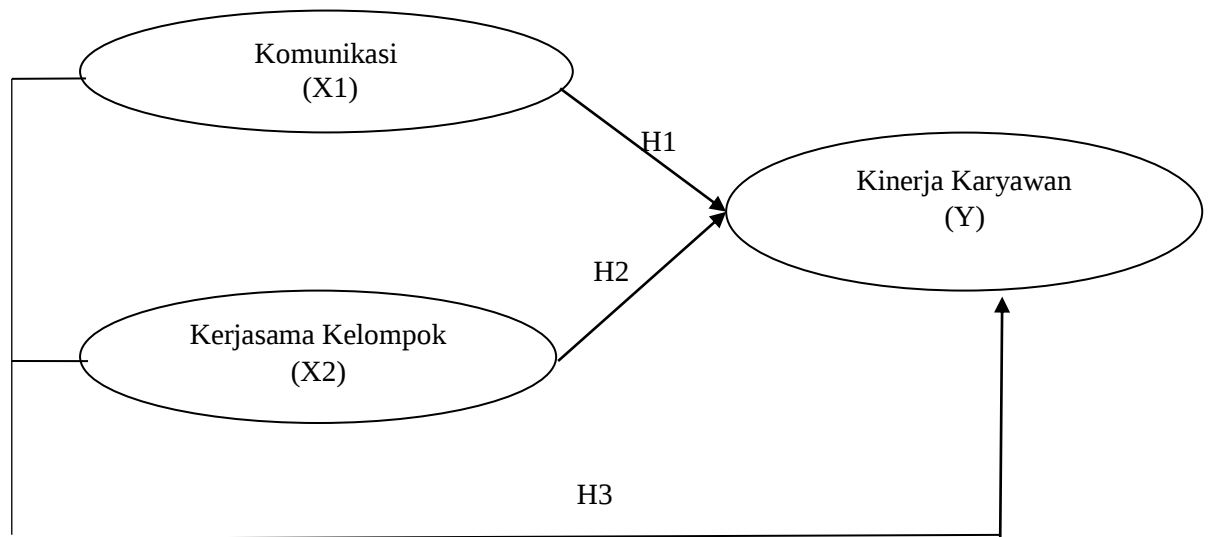
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temua	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo Habibie et al. (2017)	Kuantitatif	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	• Kinerja Karyawan • Komunikasi • Kerjasama Tim/Kelompok	• Variabel Fasilitas, • Variabel Pendidikan • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Kerjasama kelompok Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang Agus Priyono (2017).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa Kerjasama kelompok dan Kecerdasan spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang	• Kinerja Karyawan • Kerjasama kelompok	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
3	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Yusuf Ardiansyah , (2018),	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel Komunikasi dan Kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan	• Kerjasama kelompok • Komunikasi • Kinerja Karyawan	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
4	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Muhammad Andi Prayogi , (2019)	Kuantitatif	Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I	• Kinerja Karyawan • Komunikasi • Kerjasama kelompok	• Variabel Kerjasama kelompok • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temua	Persamaan	Perbedaan
			Khusus Medan		
5	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asialink By Prasanthi Batam. kinerja karyawan. Elia (2022)	Kuantitatif	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, kerjasama kelompok dan kinerja karyawan berdistribusi normal, variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil koefisien determinasi (R ²) menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan	• Kinerja Karyawan • Komunikasi • Kerjasama kelompok	• Variabel Kerjasama kelompok • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

Sumber : Data Sekunder (2023)

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.



Sumber : Penelitian sebelumnya, Yusuf Ardiansyah (2018),

**Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1**

2.6 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

H₃ : Diduga terdapat pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2016:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi Komunikasi dan Kerja sama Kelompok terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak November 2022 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian:

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	NamaKegiatan	Bulan			
		Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul Proposal				
2	Pengamatan dan Observasi				
3	Tahap Penyusunan Proposal				
4	Seminar Proposal				
5	Pengolahan Data				
6	Penyusunan Skripsi				
7	Bimbingan Skripsi				
8	Ujian Komprehensif				

3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2016) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju(TS)	2
Kurang Setuju(KS)	3
Setuju(S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, 2016

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Wibowo (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah Populasi karyawan pada PT. Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe sebanyak 34 orang

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil sampel berfokus pada jumlah karyawan tetap. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe yaitu sebanyak 34 orang responden sesuai dengan keseluruhan karyawan pada PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe . Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Jonathan (2017:69) menjelaskan data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Karyawan PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Komunikasi, Kerjasama Kelompok, terhadap kinerja Karyawan PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe.

2. Data Sekunder

Jonathan (2017:69) mendefinisikan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Karyawan PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

2. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang dijelaskan oleh Muh (2014:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian (Mangkunegara, 2017:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal (kata-kata) dan perilaku non verbal (tanpa kata-kata (Hanani, S. (2017:45)	1. Kredibilitas 2. Daya Tarik 3. Integritas 4. Kepercayaan (Hermawan, 2012:38)	1-5	Likert	B1-B4
3	Kerjasama Kelompok (X ₂)	Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Letsoin (2020:34)	• Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan • Saling berkontribusi • Pengerahan kemampuan secara maksimal (Siregar, P. H., (2020:45))	1-5	Likert	C1-C3

Sumber : Data Sekunder 2023

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum

yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2017:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analisis*) sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Komunikasi

X₂ : Kerjasama Kelompok

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

e : Error term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang

diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:110) menyatakan bahwa *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variasi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulangulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yang dijelaskan Ghozali (2016:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual

memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Ghazali (2016:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas Ghazali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Muh (2014:160) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada

grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria Kinerja Karyawan :

3.8.1 Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

H_{a1} : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

H_{o2} : Kerjasama Kelompok tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

Ha2 : Kerjasama Kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

3.8.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho3 : Komunikasi dan Kerjasama Kelompok tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

Ha3 : Komunikasi dan Kerjasama Kelompok berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

4.1.1 Profil PT.Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe

Awal mula namanya adalah Trans Dana Profitri yang didirikan pada tahun 2002 di Jakarta, pada tahun 2006 baru berganti nama menjadi PT. Trans Dana Profitri (Tdp) yang merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa pasokan barang dan jasa, transportasi barang berharga serta perdagangan umum. Pada tahun 2009 PT. Trans Dana Profitri (TDP) melakukan ekspansi di bidang bergerak di bidang jasa *Security Services, Cleaning Services* dan *Supporting Services*. PT Trans Dana Profitri Di Bank Indonesia Lhokseumawe beralamat di Kuta Blang, Kec. Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Aceh.

PT. Trans Dana Profitri (TDP) menyediakan *Security Services, Cleaning Services* dan *Supporting Services* yang saat ini bekerja sama dengan Bank Indonesia Cabang Lhok Seumawe. PT. Trans Dana Profitri (TDP) mempunyai tujuan dengan melahirkan generasi yang *Profesional, Skilled and Ecpert, Flexibel budget, standart internasional, fast respond dan advance*.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi :

Menjadi Mitra Kerja Terpercaya dalam bidang penyediaan dan pengelolaan Jasa Sumber Daya Manusia dengan memenuhi semua kebutuhan Jasa

Keamanan dan Kenyamanan dan Tenaga Kerja yang Profesional, terlatih dan siap pakai.

Misi :

- Memberikan pelayanan dengan kualitas yang maximal dan harga Kompetitif serta mencetak Sumber Daya Manusia yang memiliki daya saing tinggi melalui pengelolaan yang profesional demi kepuasan pelanggan.
- Memberikan penghargaan kepada para Karyawan melalui pemberian kesejahteraan yang memadai, penyediaan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier secara berkala serta melakukan inovasi.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status perkawinan, Pendidikan dan Penghasilan perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	- Pria	21	61,7
	- Wanita	13	38,3
Jumlah		34	100,0
2	Usia		
	- < 20 tahun	2	5,9
	- 20-29 tahun	15	44,1
	- 30-39 tahun	6	17,7
	- 40-49 tahun	9	26,4
	- > 50 tahun	2	5,9
Jumlah		34	100,0

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
3.	Status Perkawinan		
	- Kawin	24	70,6
	- Belum Kawin	10	29,4
Jumlah		34	100,0
4.	Pendidikan		
	- SMU/SMA	2	5,8
	- Diploma	8	23,6
	- Sarjana	24	70,6
Jumlah		34	100,0
5	Penghasilan		
	- < Rp 1.000.000		
	- Rp 1.000.000-Rp. 3.000.000	5	14,8
	- Rp 3.100.000-Rp. 4.000.000	4	11,7
	- Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000	23	67,7
	- > Rp. 5.000.000	2	5,8
Jumlah		34	100,0

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria adalah 21 responden atau 61,7%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 13 responden atau 38,3.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 2 responden atau 5,9%, kemudian yang berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 15 responden atau 44,1%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 17,7%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 26,4% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 2 responden atau 5,9%.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 24 responden atau 70,6 % sudah kawin dan sebanyak 10 responden atau

29,4% belum kawin dan .

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden terakhir SMU/SMA sebanyak 2 responden atau 5,8%, sebanyak 8 responden atau 23,6%, berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 24 responden atau 70,6% berpendidikan terakhir Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 14,8% dengan penghasilan antara Rp 1.000.000-Rp. 3.000.000, sebanyak 4 responden atau 11,7% dengan penghasilan antara Rp 3.100.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 23 responden atau 67,7% dengan penghasilan antara Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000, dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.000.000 sebanyak 2 responden atau 5,8%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,339. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=34)	Keterangan
1	A1	0,438	0,339	Valid
2	A2	0,737		
3	A3	0,698		
4	A4	0,696		
5	A5	0,700		
6	B1	0,622		Valid
7	B2	0,563		
8	B3	0,719		
9	B4	0,459		
10	C1	0,483		Valid
11	C2	0,841		
12	C3	0,822		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,339 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,845	Handal
2.	Komunikasi (X1)	4	0,807	Handal
3.	Kerjasama Kelompok (X2)	3	0,818	Handal

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

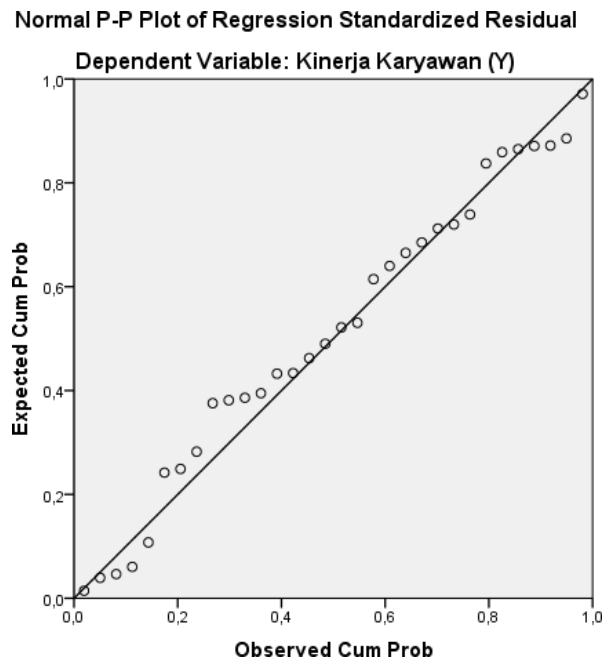
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Komunikasi dan Kerjasama Kelompok seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,957	1,045	Non Multikolinieritas
Kerjasama Kelompok	0,957	1,045	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

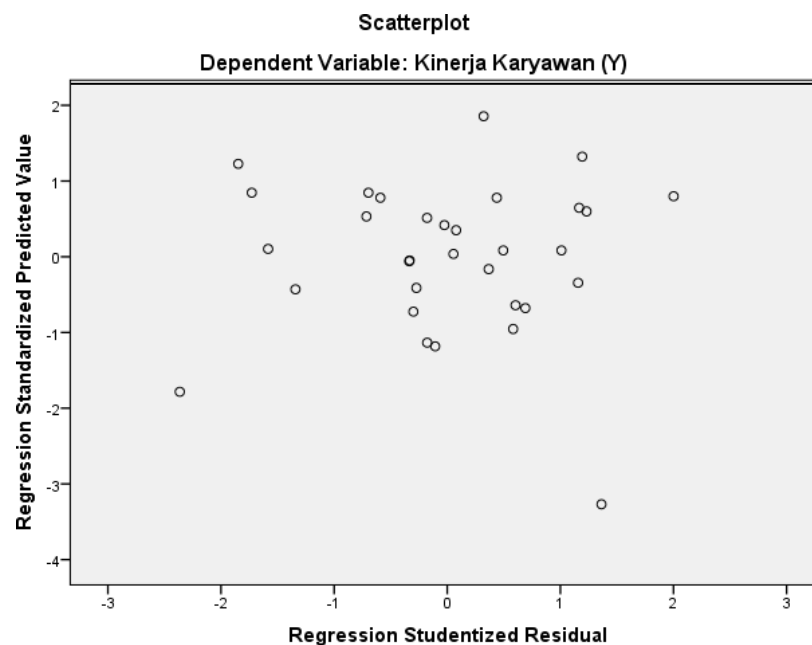
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Komunikasi (X_1) dan variabel Kerjasama Kelompok (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan.

4.5.1 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	1	2,9	3	8,9	22	64,7	8	23,5	4,08
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	1	2,9	3	8,8	4	11,8	18	52,9	8	23,6	3,85
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	1	2,9	2	5,9	4	11,8	19	55,8	8	23,6	3,91
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	1	2,9	4	11,8	10	29,4	14	41,2	5	14,7	3,52
5	Adanya sikap kemandirian karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	1	2,9	3	8,8	9	26,5	16	47,1	5	14,7	3,61
Rerata												3,79

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan 4.5 di atas dapat dijelaskan indikator pertama mengenai variabel kinerja Karyawan yaitu Responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,08, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada Responden pada waktu tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 3,85, artinya rata-

rata responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dengan nilai rata-rata sebesar 3,91, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,52, artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju. kemudian Adanya sikap mandiri Karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,61, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rerata sebesar 3,79, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan.

4.5.2 Variabel Komunikasi

Penjelasan responden tentang variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Komunikasi yang terjadi saat ini dapat membantu saya mengerti akan tugas yang diberikan	2	5,9	2	5,9	3	8,8	18	52,9	9	26,5	3,88
2	Daya tarik pimpinan menyampaikan tugas membantu saya memahami maksud yang dibicarakan.	2	5,9	2	5,9	6	17,7	18	52,9	6	17,7	3,70
3	Sikap tegas dan bijaksana pimpinan membuat saya percaya terhadap informasi yang disampaikan	1	2,9	3	8,8	5	14,7	19	55,9	6	17,7	3,76

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipercaya.	1	2,9	2	5,9	3	8,8	18	52,9	10	29,5	4,00
Rata-rata												3,83

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan indikator pertama mengenai variabel Komunikasi yaitu Komunikasi yang terjadi saat ini dapat membantu responden mengerti akan tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,88, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Daya tarik pimpinan menyampaikan tugas membantu saya memahami maksud yang dibicarakan dengan nilai rata-rata sebesar 3,70, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Sikap tegas dan bijaksana pimpinan membuat responden percaya terhadap informasi yang disampaikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,76, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Kemudian pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipercaya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai nilai rerata sebesar 3,83, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Komunikasi.

4.5.3 Variabel Kerjasama Kelompok

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Kerjasama Kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerjasama
Kelompok

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama	0	0	3	8,8	11	32,4	15	44,1	5	14,7	3,64
2	Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan	0	0	0	0	8	23,5	20	58,8	6	17,7	3,94
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing	1	2,9	3	8,8	11	32,4	12	35,4	7	20,5	3,61
Rata-rata												3,73

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama mengenai variabel Kerjasama Kelompok yaitu Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama dengan nilai rata-rata sebesar 3,64, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan dengan nilai rata-rata sebesar 3,94, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Kemudian Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing dengan nilai rata-rata sebesar 3,61, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Kelompok mempunyai nilai rerata sebesar 3,73, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kerjasama Kelompok. PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Komunikasi (X_1) dan Kerjasama Kelompok (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe

Nama variabel	B	Std Error	tHitung	tTabel	Sig.
Konstanta	0,150	0,489	0,307	2,040	0,761
Komunikasi (X_1)	0,752	0,098	7,698	2,040	0,000
Kerjasama Kelompok (X_2)	0,202	0,089	2,269	2,040	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,150 + 0,752X_1 + 0,202X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,150 artinya bila mana Komunikasi (X_1) dan Kerjasama Kelompok (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe, adalah sebesar 0,150 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Komunikasi (X_1) sebesar 0,752. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Komunikasi secara relatif akan

meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe sebesar 75,2% dengan asumsi variabel Kerjasama Kelompok (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi Kerjasama Kelompok (X_2) sebesar 0,202. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kerjasama Kelompok akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe sebesar 20,2% dengan asumsi variabel Komunikasi (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Komunikasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe karena diperoleh koefisien regresi sebesar 75,2%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,712	0,692	0,39914

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Kelompok (X₂), Komunikasi (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 84,4%. Artinya faktor Komunikasi (X₁) dan Kerjasama Kelompok (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,692 artinya bahwa sebesar 69,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Komunikasi (X₁) dan Kerjasama Kelompok (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 30,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti promosi jabatan, motivasi, evaluasi kerja, pengembangan karir, kepemimpinan dan profesionalisme.

4.6.2 Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable

independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Komunikasi (X_1)

Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8 nilai t_{hitung} (7,698) lebih besar dari t_{tabel} (2,040), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe, artinya kebijakan tentang variabel Komunikasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.

2. Pengaruh Kerjasama Kelompok (X_2)

Pengaruh Kerjasama Kelompok (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8 nilai t_{hitung} sebesar 2,269 dan nilai signifikansi 0,001 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,040. oleh karena t_{hitung} (2,269) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Kelompok berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe, artinya Kerjasama Kelompok berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.

4.6.3 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok secara serempak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{table} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	FTabel	Sig
Regresion	11,439	2	5,719	35,900	3,276	0,000 ^a
Residuan	4,620	31	0,149			
Total	16,059	33				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,900 dengan signifikasi 0,009, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,305. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka $F_{hitung} (35,900) > F_{table} (3,305)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Komunikasi (X_1) dan Kerjasama Kelompok (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Kelompok berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ardiansyah, (2018) dan Rizanatul

Fuad (2020). karena variabel independen Komunikasi dan Kerjasama Kelompok yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja Karyawan). Implikasi dalam penelitian ini yaitu Komunikasi sangat penting bagi setiap perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja Karyawan, karena faktor tersebut langsung berhubungan dengan semangat pekerjaan yang akan dilakukan Karyawan, semakin bagus komunikasi seorang maka akan semakin baik seseorang dalam bekerja. dengan demikian jika Komunikasi dapat diterapkan dengan baik pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe maka kinerja Karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe akan semakin baik dan dapat meningkatkan kinerja Karyawan pada instansi tersebut.

Selanjutnya Kerjasama Kelompok juga akan meningkatkan kinerja Karyawan, Kerjasama Kelompok sangat penting akan kelangsungan dan kelancaran instansi, karena dengan adanya Kerjasama Kelompok maka semakin kompak dalam kerjasama tim serta semakin rendah tingkat beban kerjanya maka semakin besar peluang bagi PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe
2. Kerjasama kelompok secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.
3. Komunikasi dan kerjasama kelompok secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe diharapkan untuk lebih memperhatikan komunikasi setiap karyawannya. Seperti daya tarik pimpinan dalam menyampaikan tugas agar bisa membantu para karyawan memahami maksud yang dibicarakan., hal lain juga seperti Pimpinan harus bersikap tegas dan bijaksana membuat saya agar membuat para karyawann percaya terhadap informasi yang disampaikan.
2. PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe agar dapat

meningkatkan kerjasama kelompok seperti memastikan pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama dan setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing pada perusahaan. tim supaya mengerti akan peranannya masing-masing dalam bekerja.

3. Kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe umumnya sudah pada kategori baik. Namun tentunya pihak perusahaan harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu bisa dilakukan dengan cara selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan dan adanya sikap kemandirian karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai kinerja karyawan pada PT. Trans Dana Profitri di Bank Indonesia Lhokseumawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Almar, M, A,. (2021) Pengaruh Kerjasama Kelompok Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Sma Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya”. Skripsi. Banda Aceh:Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Arikunto, S. (2014). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daniel. (2017). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa:Widodo, A.T. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Elia (2022) *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asialink By Prasanthi Batam*
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Habibie et al. (2017) *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo*
- Handoko (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hermawan, Agus (2019). *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Cetakan Pertama, Edisi Kedua Bina Aksara, Jakarta.
- Indrawan (2009). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi (The impact of a conflict on the organization or company performance)* STIE Pelita Nusantara Semarang. Vol. 5 No. 1 Juni 2010 : 36 – 42
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17-34.
- Malthis (2016). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2013. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) *Pengaruh Kerjasama kelompok Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang–Malang*
- Muh. (2014). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhammad Andi Prayogi (2019) *Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Dan Kerjasama kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*
- Novria andayanti (2012) , “*Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa marga (Persero) Tbk cab.Balmera Tanjung Mulia*” , skripsi , Universitas Sumatra Utara.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2016), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ronodipuro dan Husnan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2017), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silaban, Bernard E dan Novrisca (2012). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan , Institut Bisnis Nusantara*, Jakarta. ESENSI Volume 15 No.1.
- Singodimedjo, (2019). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Kelompok Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit

- Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151- 160.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234
- Tiffin, dan Cornick. (2017). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2017). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo (2010). *Manajemen Komunikasi Dalam Sebuah Organisasi. Jurnal STIE Semarang*, VOL 6, NO 1, Edisi Februari 2014 (ISSN : 2252 – 7826)
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Widya indah rizky (2012) , “*Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendapatan dan pengolahan keuangan asset daerah kab.Labuhan batu*” , skripsi , Universitas Medan Area.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Wita, Yelvi Sandra (2015). Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Honor Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Padang. *Jurnal Online. STKIP PGRI Padang*.
- Yusuf Ardiansyah (2018), *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan*

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRANS DANA PROFITRI DI BANK INDONESIA LHOKSEUMAWE

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 20 Tahun ☐ 30-39 Tahun ☐ 40-49 Tahun
☐ 20-29 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
4. Status Perkawinan ☐ Kawin ☐ Belum Kawin
5. Pendidikan : ☐ SMU/SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Penghasilan : ☐ ≤ 1.000.000 ☐ 3.100.000 - 4.000.000
☐ 1.000.000- 3.000.000 ☐ 4.100.000 - 5.000.000
☐ 5.000.000

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap kemandirian karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan					

B. Komunikasi(X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Komunikasi yang terjadi saat ini dapat membantu saya mengerti akan tugas yang diberikan					
2	Daya tarik pimpinan menyampaikan tugas membantu saya memahami maksud yang dibicarakan.					
3	Sikap tegas dan bijaksana pimpinan membuat saya percaya terhadap informasi yang disampaikan					
4	Pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipercaya.					

C. Kerjasama Kelompok (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama					
2	Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan					
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

No	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator				X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	
1	2	1	2	1	3	4	4	4	4	2	3,60	4	4	2	2	3,00	4	4	4	4,00
2	1	2	2	1	2	4	4	4	2	4	3,60	4	4	4	4	4,00	2	3	3	2,80
3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3,20
4	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	3,60	2	4	3	3,40
5	2	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3,40	3	4	4	4	3,60	3	4	2	3,20
6	1	1	2	1	2	4	5	4	3	3	3,80	4	3	3	5	3,80	3	4	3	3,80
7	2	2	2	1	2	4	5	4	4	4	4,20	5	4	4	3	4,00	3	4	3	3,20
8	1	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3,00	5	2	4	5	3,80	3	3	2	2,40
9	1	2	2	1	2	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	3,80	3	4	3	3,20
10	1	4	1	3	4	5	5	5	4	4	4,6	5	4	4	4	4,40	4	4	3	3,40
11	2	2	2	1	2	4	3	4	3	4	3,6	4	4	3	3	3,60	4	3	1	2,40
12	1	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4,40	3	3	3	3,00
13	2	2	2	1	2	5	4	4	3	4	4,00	5	5	4	4	4,40	4	4	4	3,80
14	2	1	2	1	3	5	5	5	5	5	4,00	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4,60
15	1	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	5	5	5	4,60	4	5	5	4,40
16	2	3	1	3	4	2	2	2	2	1	1,80	2	2	2	5	2,60	3	3	3	2,80
17	1	1	2	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	4	4,20	4	4	4	3,80
18	2	2	2	1	2	5	4	4	3	4	4,00	4	5	5	4	4,40	4	4	4	4,00
19	2	1	2	1	2	3	3	5	3	2	3,20	3	3	3	3	3,40	2	3	2	3,00
20	2	2	2	1	2	5	1	1	1	3	2,20	1	3	1	1	1,40	3	3	3	2,80
21	1	3	1	2	2	5	5	5	5	5	4,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4,80
22	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	4,00	5	5	5	5	5,00	4	3	3	3,20
23	2	4	1	3	4	4	2	4	2	3	4,00	4	1	3	2	2,80	4	4	4	4,00
24	2	2	2	1	2	4	4	2	4	3	3,40	4	3	2	4	3,00	4	4	4	3,80
25	2	5	1	3	5	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4,40	3	4	4	3,80
26	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,20
27	2	1	2	1	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4,00
28	1	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3,20	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4,00
29	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3,60	2	3	4	4	3,40	5	5	5	5,00
30	1	1	2	1	2	4	4	3	2	2	3,00	1	1	4	4	2,60	3	5	5	4,60
31	2	2	2	1	2	3	4	4	4	3	3,60	5	4	4	5	4,40	4	4	4	4,00
34	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
33	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	5	4,40	4	4	4	4,00
34	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	21	61,7	61,7	61,7
	Wanita	13	38,3	38,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	5,9	5,9	5,9
	20-29 tahun	15	44,1	44,1	50,0
	30-39 tahun	6	17,7	17,7	67,7
	40-49 tahun	9	26,4	26,4	94,1
	> 50 tahun	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	24	70,6	70,6	70,6
	Belum kawin	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SMA	2	5,8	5,8	5,8
	Diploma	8	23,6	23,6	29,4
	Sarjana	24	70,6	70,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Penhasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.100.000-Rp 3.000.000	5	14,8	14,8	14,8
	Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000	4	11,7	11,7	26,5
	Rp 4.100.000 – Rp 5.000.000	23	67,7	67,7	94,2
	> Rp 5.000.000	2	5,8	5,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

Responden memiliki kualitas kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	3	8,9	8,9	11,8
	S	22	64,7	64,7	76,5
	SS	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,8	8,8	11,7
	KS	4	11,8	11,8	23,5
	S	18	52,9	52,9	76,4
	SS	8	23,6	23,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	2	5,9	5,9	8,8
	KS	4	11,8	11,8	20,6
	S	19	55,8	55,8	76,4
	SS	8	23,6	23,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	4	11,8	11,8	14,7
	KS	10	29,4	29,4	44,1
	S	14	41,2	41,2	85,3
	SS	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Adanya sikap mandiri Karyawan dalam bekerja terhadap Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,8	8,8	11,7
	KS	9	26,5	26,5	38,2
	S	16	47,1	47,1	85,3
	SS	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Komunikasi (X1)

Komunikasi yang terjadi saat ini dapat membantu saya mengerti akan tugas yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,9	5,9	5,9
	TS	2	5,9	5,9	11,8
	KS	3	8,8	8,8	20,6
	S	18	52,9	52,9	73,5
	SS	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Daya tarik pimpinan menyampaikan tugas membantu saya memahami maksud yang dibicarakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,9	5,9	5,9
	TS	2	5,9	5,9	11,8
	KS	6	17,7	17,7	29,5
	S	18	52,9	52,9	82,3
	SS	6	17,7	17,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sikap tegas dan bijaksana pimpinan membuat saya percaya terhadap informasi yang disampaikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,8	8,8	11,7
	KS	5	14,7	14,7	26,4
	S	19	55,9	55,9	82,3
	SS	6	17,7	17,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipercaya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	2	5,9	5,9	8,8
	KS	3	8,8	8,8	17,6
	S	18	52,9	52,9	70,5
	SS	10	29,5	29,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kerjasama Kelompok (X2)

Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	8,8	8,8	8,8
KS	11	32,4	32,4	41,2
S	15	44,1	44,1	85,3
SS	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	23,5	23,5	23,5
S	20	58,8	58,8	82,3
SS	6	16,4	17,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,9	2,9	2,9
TS	3	8,8	8,8	11,7
KS	11	32,4	32,4	44,1
S	12	35,4	35,4	79,5
SS	7	20,5	20,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,08	,669	34
A2	3,85	,998	34
A3	3,91	,942	34
A4	3,61	,983	34
A5	3,56	,948	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,72	10,596	,438	,862
A2	14,97	7,838	,737	,789
A3	14,91	8,281	,698	,800
A4	15,31	8,093	,696	,801
A5	15,22	8,241	,700	,800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,78	12,951	3,599	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	80,294	33	2,590	4,606	,002
	Residual	7,400	4	1,850		
	Total	49,800	124	,402		
	Total	57,200	128	,447		
Total		137,494	159	,865		

Grand Mean = 3,76

Lampiran 8 Reliability & Validitas Komunikasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,88	1,081	34
B2	3,70	1,035	34
B3	3,76	,958	34
B4	4,00	,967	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15,22	8,886	,622	,761
B2	15,41	9,410	,563	,780
B3	15,34	9,007	,719	,734
B4	15,09	10,281	,459	,809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,06	14,060	3,750	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		87,175	33	2,812	,923	,453
Within People	Between Items	2,000	4	,500		
	Residual	67,200	124	,542		
	Total	69,200	128	,541		
Total		156,375	159	,983		

Grand Mean = 3,83

Lampiran 9 Reliability & Validitas Kerjasama Kelompok (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,64	,837	34
C2	3,94	,641	34
C3	3,61	1,014	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,63	8,306	,483	,817
C2	14,31	7,899	,841	,741
C3	14,66	6,168	,822	,708

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,22	11,338	3,367	3

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	70,294	33	2,268	1,913	,112
	Residual	3,162	4	,791		
	Total	51,238	124	,413		
	Total	54,400	128	,425		
Total		124,694	159	,784		

Grand Mean = 3,73

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kerjasama Kelompok (X2), Komunikasi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,692	,39914

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Kelompok (X2), Komunikasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,439	2	5,719	35,900	,000 ^b
	Residual	4,620	31	0,149		
	Total	16,059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Kelompok (X2), Komunikasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,150	,489		,307	,761
	Komunikasi (X1)	,752	,098	,784	7,698	,000
	Kerjasama Kelompok (X2)	,202	,089	,289	2,269	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

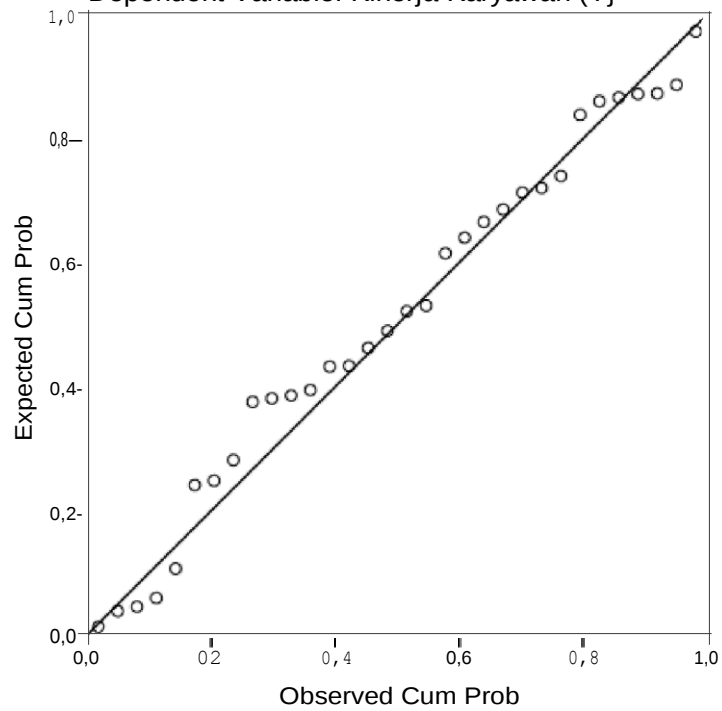
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi (X1)	,957	1,045
	Kerjasama Kelompok (X2)	,957	1,045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

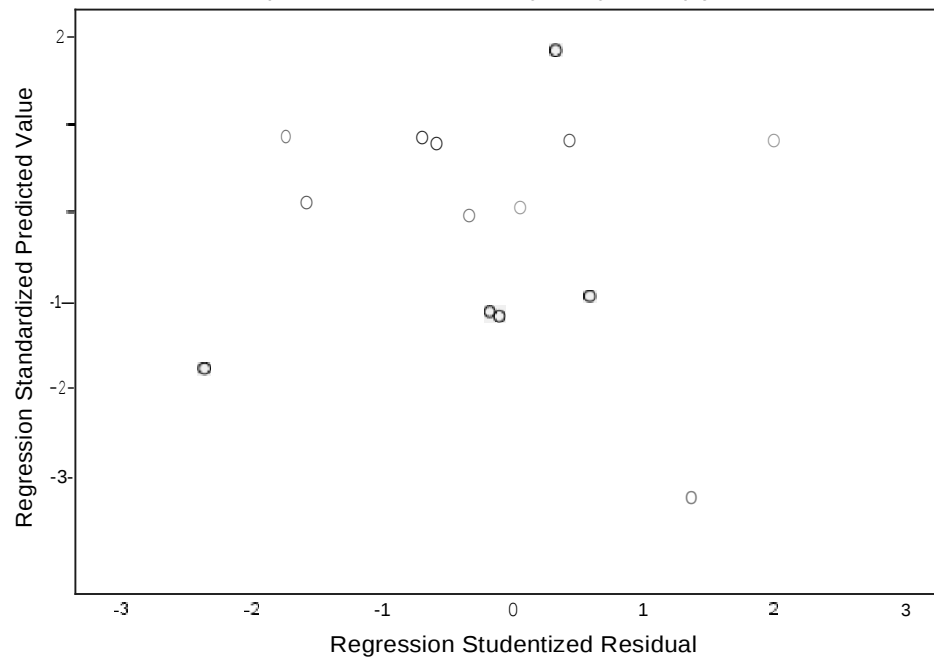
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



**Lampiran 11 Tabel F, Tabel T dan Nilai r
Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%**

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel