

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA  
KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
HOTEL ASIALINK BY PRASANTHI BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Elia  
180910128**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA  
KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
HOTEL ASIALINK BY PRASANTHI BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Elia  
180910128**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Elia  
NPM : 180910128  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ASIALINK BY PRASANTHI BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 11 Januari 2022



Elia  
180910128

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA KELOMPOK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ASIALINK BY  
PRASANTHI BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:  
Elia  
180910128**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 11 Januari 2022**



**Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.**  
**Pembimbing**



## ABSTRAK

Sumber daya manusia diperlukan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penilaian tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang berkualitas, tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui seberapa tinggi pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam secara parsial maupun simultan. Desain penelitian deskriptif ditentukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat pengelola dan penganalisis data yang digunakan ialah SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yakni berupa semua karyawan yang ada dengan sampel sebanyak 104 responden. Untuk pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. 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. Kesimpulan dari hasil penelitian serta pembahasan ini bahwa secara simultan variabel kerja sama kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Komunikasi; Kerjasama Kelompok; Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Human resources are needed in company's operational activities for achieving company's goals. The assessment can be seen from the performance of its employees. With the performance of qualified employees, company's goals can be achieved as expected. This research aims to examine the influence of communication and teamwork on employee performance at Asialink Hotel by Prasanthi Batam partially or simultaneously. Descriptive research design was determined using a quantitative approach. Data management and analysis tool used was SPSS version 25. Sampling technique used saturated sampling in the form of all employees with a sample of 104 respondents. Data collection using questionnaires via google form. Data testing using validity test and reliability test. Classical assumption test using normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Influence test using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R<sup>2</sup>). Hypothesis testing using T test and F test. According to the results of statistical testing, variables of communication, teamwork and employee performance are normally distributed, the independent variables do not occur multicollinearity and heteroscedasticity. Results of the coefficient determination (R<sup>2</sup>) indicate that communication and teamwork have an effect of 33.8% on employee performance, while the rest is influenced by other variables. The conclusion from the results of this research and discussion is simultaneously communication and teamwork variable has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Communication; Teamwork, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat menerima jika ada kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Mauli Siagian, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
3. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis
5. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua dan keluarga yang memberi dukungan serta doa yang diberikan
7. Teman seperjuangan terutama Hendra, Vially, Virnandy, Reni, Viviany, Meliani, Sherlyn, Jess Lee dan Evi yang telah memberikan dukungan dan masukan selama masa penyusunan tugas akhir dan perkuliahan
8. Pihak Asialink Hotel terutama GM Asialink Hotel Bapak Arinis, Bapak Guines, Ibu Suzeen dan para responden yang berpartisipasi serta dukungannya
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam membantu penyusunan tugas akhir ini

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 11 Januari 2022

(Elia)





## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	Error! Bookmark not defined.v
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II .....	11
TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2.1.2 Komunikasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi .....	14
2.1.2.2 Unsur Komunikasi .....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	16
2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Komunikasi .....	16
2.1.2.5 Indikator-Indikator Komunikasi.....	17
2.1.3 Kerjasama Kelompok .....	18
2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Kelompok .....	18
2.1.3.2 Manfaat Kerjasama Kelompok .....	19
2.1.3.3 Indikator Kerjasama Kelompok.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Berpikir .....	25
2.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.2 Pengaruh Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.4 Hipotesis .....	29

<b>BAB III</b> .....	30
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	30
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Sifat Penelitian .....	30
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian .....	31
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	31
3.3.2 Periode Penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1 Populasi .....	32
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel .....	32
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	33
3.5 Sumber Data .....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.8 Metode Analisis Data .....	36
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	37
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	38
3.8.2.1 Uji Validitas .....	38
3.8.2.2 Uji Reabilitas .....	40
3.8.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	41
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	43
3.8.4 Koefisien Deteminasi.....	43
3.9 Uji Hipotesis.....	44
3.9.1 Uji Parsial (Uji T).....	44
3.9.2 Uji Simultan (Uji F) .....	46
<b>BAB IV</b> .....	48
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	51
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	52
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X1) .....	53
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama Kelompok (X2) .....	54
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.4 Analisis Data .....	56
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.1.1 Uji Normalitas .....	56
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas.....	59
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	59
4.2 Uji Pengaruh .....	60
4.2.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.2.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
4.5 Pengujian Hipotesis.....	63

4.5.1	Uji T (Uji Parsial) .....	63
4.5.2	Uji F (Uji Simultan).....	64
4.6.	Pembahasan .....	65
4.6.1	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam.....	65
4.6.2	Pengaruh Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam .....	66
4.6.3	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam.....	66
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	67
BAB V	.....	69
SIMPULAN DAN SARAN	.....	69
5.1.	Simpulan.....	69
5.2.	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	.....	71
LAMPIRAN	.....	
Lampiran 1.	Pendukung Penelitian .....	
Lampiran 2.	Daftar Riwayat Hidup .....	
Lampiran 3.	Surat Keterangan Penelitian.....	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	28
Gambar 4.1 Logo Asialink Hotel by Prasanthi .....	48
Gambar 4.2 Hasil pengujian Normalitas .....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	57

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitan <i>Inventory Asset (Operating Equipment – FnB Service Department)</i> Periode 2021 .....	2
Tabel 3.1 Periode Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	32
Tabel 3.3 Operasional Variabel Dependen dan Independen .....	35
Tabel 3.4 Rentang Skala .....	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1).....	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Kelompok (X2) .....	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	40
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas (30 Responden) .....	41
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
Tabel 4.5 Rentang Skala .....	53
Tabel 4.6 Hasil Pernyataan Variabel Komunikasi (X1) .....	53
Tabel 4.7 Hasil pernyataan Variabel Kerjasama Kelompok (X2) .....	54
Tabel 4.8 Hasil Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i> .....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Detreminasi ( $R^2$ ) .....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	64

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala .....	37
Rumus 3.2 Korelasi <i>Product Moment</i> .....	38
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i> .....	40
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda .....	43
Rumus 3.5 Uji T .....	45
Rumus 3.6 Uji F .....	46





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan bisnis adalah sebuah kondisi yang terus menerus terjadi dan tidak bisa dihindari pada era pasar bebas (Rampengan, Tewal, and Sendow 2019). Setiap perusahaan pada tingkat kompetisi bisnis saat ini sangatlah sengit hingga setiap perusahaan perlu berusaha semaksimal mungkin agar bisa mempertahankan bisnisnya. Terutama pada perusahaan bisnis yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa khususnya industri perhotelan yang terdapat begitu banyak kompetitor saling bersaing dengan menunjukkan keunggulan yang dimiliki oleh hotel yang dijalani.

Menurut (Shinta and Siagian 2020) umumnya perusahaan sangat mengharapkan karyawannya berperan lebih aktif dalam bekerja tanpa adanya keahlian profesional, dan hal itu sulit dapat dicapai pada dalam sebuah perusahaan. Manajemen diperlukan dalam suatu perusahaan agar dapat mengontrol dan memperlancar aktivitas operasional agar dapat mencapai tujuan maupun visi misi yang diharapkan perusahaan tersebut.

Asialink Hotel by Prasanthi adalah sebuah bangunan hotel yang terletak di jantung kota Batam, tepatnya berlokasi di jalan Sriwijaya No. 22, Pelita, Lubuk Baja, Batam – Kepulauan Riau yang bergerak dibidang industri perhotelan. Asialink Hotel menawarkan akomodasi dengan standar bintang 4 yang baru. Hotel ini termasuk salah satu hotel “baru” di Batam, karena resmi beroperasi pada tanggal 26 Februari 2020. Bangunan ini memiliki ketinggian total 11 lantai serta kamar yang berjumlah 132. Hotel ini menyediakan berbagai fasilitas berupa restoran, bar,

gym centre, kolam renang yang semi outdoor, meeting room, ballroom, Wi-Fi gratis, parkir gratis, serta layanan antar-jemput ke berbagai tempat.

Hotel ini menawarkan kamar dengan design interior modern yang elegan serta dilengkapi layar TV yang besar, minibar, charger area, dan fasilitas pembuat kopi. Restoran yang tersedia juga memiliki ragam pilihan hidangan khas lokal dan internasional yang lezat. Sehubungan dengan kondisi pandemi yang sedang berlangsung, hotel ini juga menyediakan pilihan untuk memesan dan menyantap makanan di dalam kamar. Hotel ini juga sangat memperhatikan proses sehingga dapat menarik perhatian calon pengunjung yang ingin tinggal di hotel tersebut.

**Tabel 1.1** Rekap *Inventory Asset (Operating Equipment – FnB Service Department)* Periode 2021

No.	Nama Barang	Stock Awal (Pcs)	Aktual (Pcs)	Jumlah yang Berkurang	Keterangan
<b><i>Operating Equipment – FnB Service Dept.</i></b>					
1	<i>Dinner Fork</i>	455	423	32	Hilang
2	<i>Dinner Spoon</i>	455	427	28	Hilang
3	<i>Tea/Coffee Spoon</i>	515	503	12	Hilang
4	<i>Small Coffee Cup</i>	450	424	26	Pecah/Hilang
5	<i>Saucer</i>	450	432	18	Pecah/Hilang
6	<i>27 cm Flat Plate</i>	360	355	5	Pecah
7	<i>8 inch Flat Plate</i>	720	709	11	Pecah
<b>Total</b>				<b>132</b>	
<b>Sumber:</b> <i>FA Department Inventory Assets (2021)</i>					

Berdasarkan uraian tabel data yang terlampir, tabel data tersebut merupakan data daripada inventori aset *Finance & Accounting Department* yang terdapat di Asialink Hotel by Prasanthi khususnya barang *Operating Equipment* bagian *Food & Beverage Services Department*. Terlihat bahwa terdapat jumlah stock barang yang berkurang dibandingkan dengan jumlah stock awal dari barang tersebut. Hal

ini terjadi akibat dari kurangnya komunikasi yang jelas serta rendahnya kerjasama kelompok.

Dikatakan komunikasi mempengaruhi hal tersebut dikarenakan pada saat tim *F&A Department* meminta tim *F&B Service Department* untuk menginventorikan barang mereka khususnya barang *operating equipment*, hasil yang inventori akhir yang didata oleh tim *F&B Service Department* tidak sama dengan hasil awal barang yang dimiliki, atau dapat dikatakan berkurang. Permasalahan ini terjadi akibat pergantian *shift* kerja anggota tim *F&B Service Department*. Tim *F&B Service Department* bergantian *shift* kerja setiap hari, dari rekan kerja *shift* pagi ke rekan kerja *shift* malam maupun sebaliknya. Pada saat pergantian rekan kerja *shift* pagi ke rekan kerja *shift* malam, rekan kerja *shift* malam dititip pesankan oleh rekan kerja *shift* pagi untuk melanjutkan inventori barang *operating equipment F&B Service Department* namun rekan kerja *shift* pagi tidak menyampaikan informasinya secara jelas mengenai tempat penyimpanan barang-barang yang belum terhitung dan yang telah terhitung sehingga membuat rekan kerja *shift* malam salah menafsirkan informasinya. Rekan kerja *shift* malam ini tidak menghitung barang yang belum terhitung akibat dari ketidaktahuan mengenai tempat penyimpanan barang yang belum dihitung tersebut. Karena itu, disaat mencocokkan jumlah barang tersebut, hasilnya tidak sesuai dengan aktualnya dan mereka harus menghitung kembali dan mencari barang yang kurang. Untuk menghitung inventori aset barang menyita waktu yang cukup lama dan membutuhkan kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja agar hasilnya lebih optimal.

Anggota tim *F&B Service Department* seringkali tidak meletakkan kembali barang ke asal tempatnya sehingga barang tersebut tercecer, hilang ataupun terbuang. Rendahnya kerjasama antara sesama rekan kerja dalam saling membantu meletakkan kembali barang ke asalnya, membuat barang-barang mereka seringkali hilang dan pada saat ada *event* sedang berlangsung, tim *F&B Service Department* kekurangan barang dan kewalahan mencari pengganti barang tersebut menyebabkan kinerja mereka menjadi terhambat dan membuat tamu merasa karyawan tidak profesional dalam meng-*handle* pekerjaan tersebut yang dapat menghambat kinerja perusahaan yang mengakibatkan tamu tidak datang kembali ke Asialink Hotel untuk menyelenggarakan *event*.

Salah satu faktor utama yang wajib diperhatikan pada sebuah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan ialah kinerja karyawan (Permatasari 2019). Kinerja karyawan yang baik bisa meningkatkan pencapaian yang ingin diperoleh perusahaan sehingga berdampak kepada majunya sebuah perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan akan menentukan seberapa lama perusahaan tersebut dapat bertahan.

Komunikasi antar karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi masih belum berjalan secara maksimal. Informasi yang tersampaikan seringkali rancu dan tidak tersampaikan dengan jelas sehingga menyebabkan *misscommunication* antara karyawan yang berada dalam satu departemen yang sama maupun antar departemen. Komunikasi termasuk bagian yang penting dalam bekerja karena merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem

yang biasa (lazim), baik dengan simbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku (Hayati and Susetyo 2020).

Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya (Morsen & Pamulang, 2020). Komunikasi yang baik mengarah pada pemahaman dan kenyamanan dalam bekerja. Komunikasi melibatkan semua pihak dan elemen yang ada didalam perusahaan. Komunikasi yang berlangsung dalam suatu perusahaan akan berdampak terhadap aktivitas perusahaan, seperti kinerja karyawan, efisiensi pekerjaan dan lainnya.

Disamping permasalahan komunikasi yang terjadi, permasalahan yang menghambat dan mengganggu kinerja karyawan yaitu rendahnya kerjasama kelompok antara rekan kerja satu departemen maupun antar departemen yang menyebabkan hasil pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang target yang ingin dicapai. Kinerja karyawan menurun serta kinerja perusahaan juga terhambat akibat kelalaian yang terjadi antar karyawan. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan (Lawasi and Triatmanto 2017)

Kerja sama kelompok diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan. Kerjasama kelompok atau yang sering disebut sebagai kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Lawasi and Triatmanto 2017). Agar berhasil dalam pekerjaan yang baik,

karyawan memerlukan kerjasama sebagai tim untuk membangun hubungan yang saling menghormati satu sama lainnya. Kerjasama juga sebagai suatu bentuk sekelompok banyak orang yang menggunakan seperangkat aturan dan prosedur untuk melakukan tugas.

Komunikasi dan kerjasama kelompok antar karyawan sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, khususnya bagi perusahaan bidang jasa. Komunikasi memiliki peranan yang penting demi semua keberhasilan yang tercapai oleh suatu perusahaan. Reputasi dan citra yang baik pada suatu organisasi perusahaan bisa berakibat fatal apabila terdapat kesalahan komunikasi antar karyawan. Demikian pula dalam peningkatan efisiensi kerja karyawan antar kerjasama kelompok karyawan yang manajemen kondusif yang baik.

Rendahnya komunikasi yang terjadi akibat karyawan yang bingung dan tidak bertanya kembali mengakibatkan komunikasi yang diterima salah, miskomunikasi, dan tidak efektif sehingga menyebabkan karyawan seringkali membuat kesalahan dalam bekerja. Miskomunikasi dan rendahnya kerjasama kelompok yang terjadi antar rekan kerja *shift* pagi dengan *shift* malam mengganggu lancarnya operasional yang sedang berlangsung dan membuat kinerja karyawan terganggu. Dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai, maka kinerja perusahaan terhambat. Dapat kita simpulkan bahwa Asialink Hotel by Prasanthi belum optimal dalam memenuhi kinerja karyawannya. Hal ini harus segera ditangani agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi dan bermanfaat pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari uraian yang tertera, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengadakan penelitian berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Asialink Hotel by Prasanthi Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan jabaran latar belakang yang ada, terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Kurangnya komunikasi antara rekan kerja sehingga membuat pekerjaan yang sedang dijalani menjadi keliru atau misscommunication.
2. Kurangnya kerjasama antara rekan kerja sehingga membuat pekerjaan dalam departemen masing-masing maupun antar departemen menjadi tidak efektif dan efisien.
3. Akibat dari kurangnya komunikasi dan kerjasama kelompok antar sesama karyawan membuat kinerja karyawan menurun dan tidak optimal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari luasnya pembahasan terkait, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang befokus pada variabel independen yaitu komunikasi (X1) dan kerjasama kelompok (X2) sedangkan untuk variabel depedennya adalah kinerja karyawan (Y). Responden pada Asialink Hotel *by* Prasanthi Batam yaitu seluruh karyawan hotel.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Mengingat keterbatasan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam?
2. Apakah kerjasama kelompok berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam?
3. Apakah komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Asialink Hotel by Prasanthi Batam

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Relavan dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama kelompok secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam.



## **1.6 Manfaat Penelitian**

Eksepsi pada tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat secara teoritis maupun praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu bermanfaat, dapat dijadikan sebagai pedoman pengambilan keputusan atau tindakan, berikut peneliti merincikan manfaat penelitian sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini, manfaat teoritis akan menjadi dasar penyusunan proposal skripsi mahasiswa-mahasiswi masa depan terutama pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Kegunaan yang dapat dipelajari dari penelitian ini yakni:

a. Bagi Penulis

Meningkatkan presepsi peneliti agar dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.

b. Bagi Asialink Hotel by Prasanthi Batam

Diharapkan adanya penelitian ini perusahaan mendapatkan kontribusi positif dan konstruktif agar dapat meningkatkan kinerja pada setiap karyawannya.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi review serta makalah akademik yang bermanfaat, sebagai sumber referensi kalangan akademik dan mahasiswa.

d. Bagi Peneliti

Selain itu, penulis berharap penelitian bisa menjadi acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya yang mempelajari mengenai pengaruh komunikasi, dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja dalam (Ahmad 2019) yaitu berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan dapat mengukur apakah karyawan tersebut berkompenten, dapat diandalkan, baik atau buruknya pekerjaan yang sedang dikerjakan. Kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku nyata ditunjukkan sebagai kinerja pekerjaan yang dibuat karyawan sesuai dengan peran mereka di perusahaan (Barokah and Simanjuntak 2020).

Menurut (Suryani 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan guna menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang didapatkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan tidak luput dari dukungan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

(Rampengan et al. 2019) mengungkapkan bahwa kinerja atau *performance* berupa suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program kegiatan tertentu atau kebijakan demi mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengan perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil daripada aktivitas individu selama jangka waktu tertentu

dibandingkan dengan berbagai keterampilan, seperti: standar kerja, sasaran atau standar yang telah ditentukan yang disepakati kedua belah pihak.

Menurut (Ahmad et al., 2017) terdapat tiga poin penting di lingkungan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu diukur dari hasil pelaksanaan tugas individu, perilaku individu dan sikap individu. Baik buruknya kinerja karyawan juga bergantung pada beberapa faktor seperti komunikasi, kerjasama kelompok dan seterusnya.

Dari berbagai uraian mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dijelaskan sebagai tujuan, keterampilan profesional, dan prestasi yang perlu dicapai seseorang dan dapat mempertanggung jawabkan berdasarkan perannya dalam jangka waktu tertentu terkait dengan nilai atau standar yang ditentukan dalam menjalankan pekerjaannya dari suatu organisasi ataupun perusahaan karyawan tersebut bekerja.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

##### **1. Faktor Pendidikan**

Tercapainya suatu kinerja karyawan dikarenakan terdapat upaya serta tindakan yang dihasilkan (Wandi, Adha, and Asriyah 2019). Upaya yang dihasilkan berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan termasuk salah satu modal dasar dan utama bagi seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Dengan adanya ilmu dasar pengetahuan seorang karyawan, kualitas seorang karyawan terbilang lebih baik karena telah memahami hal-hal dasar sebelum terjun ke dunia kerja.

## 2. Faktor Pengalaman

Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan keahlian serta masa kerja seseorang, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin ahli orang tersebut. Apabila seseorang memiliki pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

## 3. Profesionalisme

Merupakan gabungan antara pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja. Salah satu hal dalam membangun mentalitas profesional yaitu mentalitas mutu seorang profesional yang menampilkan kinerja sebaik mungkin, berusaha agar dirinya selalu berada pada titik terbaik dalam bidang keahliannya, standar kerja tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Metta & Asron S., (2021) memberikan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas. Yang dapat dilihat dari seberapa kecakapan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan hingga selesai, apakah pekerjaan yang telah dikerjakan telah sesuai dengan yang diberikan. Kecakapan dalam mengatur waktu, management dalam mengatur waktunya dengan baik antara jam istirahat dengan jam saat sedang bekerja. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas

yang didapatkan, apakah pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik dan benar.

2. Kuantitas yang meliputi: kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja, kemampuan dalam mengerjakan sejumlah kerjaan yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan yang meliputi: pemahaman terhadap prosedur dan aturan saat melakukan suatu pekerjaan yang didapatkan, penggunaan fasilitas kerja dengan baik dan kompetensi.
4. Tanggung jawab yang meliputi: keseriusan dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan atasan, menyelesaikan pekerjaan yang didapatkan hingga selesai tanpa merepotkan orang lain atau sesama rekan kerja lainnya.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan interaksi yang sangat penting dalam kehidupan sosial manusia, karena seluruh kegiatan manusia, di mulai dengan komunikasi (Permatasari 2019). Komunikasi adalah proses mencoba untuk membangun saling pengertian agar memiliki pemahaman yang sama tentang sesuatu. Komunikasi juga disebut proses pensinyalan menurut aturan tertentu.

Menurut (Wandi et al. 2019), komunikasi mengacu pada transmisi, proses pengiriman dan penerimaan pesan atau pertukaran informasi yang dilakukan dua orang atau kelompok dengan beberapa efek dan umpan balik seketika dalam bentuk

lisan maupun tulisan. Dapat dikatakan merupakan upaya untuk membuat orang menjelaskan pendapat berdasarkan apa yang diinginkan orang yang memegang pendapat tersebut.

Menurut (Morsen and Rialmi 2020) efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan komunikasi yang efektif dan sesuai dengan visi misi atau jalannya suatu organisasi perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan organisasi tersebut karena dinilai lancar.

Menurut (Fitriana, Fahmi, and Oktaviani 2019) suatu komunikasi menekankan pada pemindahan makna. Jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka komunikasi tidak akan terjadi. Komunikasi melibatkan kepahaman seseorang terhadap makna yang disampaikan agar dapat dikatakan berhasil. Karena jika terjadi kesalah pahaman atau salah menafsirkannya maka komunikasi tersebut dinyatakan gagal dan menyebabkan pesan yang disampaikan menjadi keliru.

Menurut (Asnawi 2020) kerjasama antar karyawan sangat diperlukan untuk mencapai kesejahteraan organisasi dan dengan komunikasi, dapat mempermudah kerjasama antar karyawan dan memperkecil kesalahpahaman dalam bekerja. Salah satu faktor utama yang membuat suatu organisasi perusahaan mengalami penurunan dikarenakan komunikasi yang buruk antar sesama karyawan yang dalam sebuah organisasi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian komunikasi di atas, dapat kita simpulkan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain,



secara langsung (lisan) atau tidak langsung melalui media untuk menginformasikan atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku.

#### **2.1.2.2 Unsur Komunikasi**

Menurut (Wandi et al. 2019) terdapat unsur penting dalam komunikasi, antara lain:

1. Unsur *Who* (yang menyampaikan)
2. Unsur *Says What* (pesan apa yang disampaikan)
3. Unsur *Which Channel* (melalui media/saluran apa)
4. Unsur *to Whom* (kepada siapa)
5. Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi)

#### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut (Ginting 2018) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
2. Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

#### **2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Komunikasi**

Tujuan serta manfaat dari komunikasi antara lain (Julita and Arianty 2019):

1. Sarana dalam peningkatan kemampuan manajerial serta hubungan sosial.
2. penyampaian dan atau penerimaan suatu informasi.

3. Menyampaikan serta menjawab suatu pernyataan maupun pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan.
5. Mengubah keadaan dan kehidupan dalam bersosialisasi.

#### **2.1.2.5 Indikator-Indikator Komunikasi**

Menurut (Nisa, Rooswidjajani, and Fristin 2019) terdapat beberapa indikator penting dalam komunikasi yaitu :

1. Pemahaman. Kemampuan seseorang dalam memahami pesan ataupun suatu informasi secara cermat sebagaimana yang dimaksudkan sang komunikator.
2. Kesenangan. Penyampaian ataupun penerimaan informasi dalam komunikasi yang berlangsung tersampaikan dengan baik, dan berlangsung dengan suasana yang menyenangkan kedua belah pihak tanpa menyinggung perasaan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap. Apakah komunikasi yang terjadi dapat mempengaruhi sikap dengan orang lain, yang kemudian terjadi perubahan pada perilaku seseorang tersebut.
4. Hubungan yang berlangsung semakin baik. Proses komunikasi yang efektif dapat meningkatkan hubungan interpersonal secara tidak langsung. Seringkali seseorang memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, kecocokan antar kedua pihak dalam berkomunikasi, akan meningkatkan kadar hubungan yang berlangsung semakin baik.

5. Tindakan. Adanya sebuah tindakan ataupun perlakuan yang terjadi antar kedua pihak akibat dari suatu komunikasi yang efektif.

### **2.1.3 Kerjasama Kelompok**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Kelompok**

Menurut (Siagian 2020) kerjasama kelompok mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan kerja sama kelompok (*teamwork*) sendiri terdapat dua kata *team* dan *work*, yang dapat diartikan sebagai sekumpulan orang berakal yang terdiri dari 2 ataupun lebih atau 20 orang yang memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga membentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan para anggota.

Kerjasama kelompok merupakan suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang secara bersama berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu (Habibie et al. 2017). Dengan adanya kerjasama kelompok, dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam perusahaan baik yang berada pada satu departemen maupun antar departemen.

Kerjasama kelompok bukan tentang membagi pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama, melainkan tentang bagaimana kelompok ini dalam mengelola pekerjaan mereka dengan baik dengan cara yang saling tergantung untuk mencapai efisiensi dan hasil kerja yang maksimum (Habibie et al. 2017). Kerjasama yang baik dibutuhkan guna mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagaimana yang dinyatakan (Hatta, Musnadi, and Mahdani 2017), kerja sama ialah sinergisitas kekuatan antara sekumpulan orang guna pencapaian tujuan

yang diharapkan. Kerjasama dapat menyatukan kekuatan ide yang dapat memperoleh kesuksesan. Dikarenakan kerjasama kelompok terdiri dari orang-orang dengan keterampilan yang berbeda, dan orang-orang ini dapat digunakan sebagai keuntungan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ibrahim et al., (2021) mengatakan kerjasama kelompok merupakan 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. Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan.

Dalam beberapa uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama kelompok merupakan sekelompok orang yang berjumlah dua atau lebih orang dengan kemampuan, pengetahuan, bakat, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang terkumpul ke dalam satu kelompok secara bersama melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ingin tercapaikan.

#### **2.1.3.2 Manfaat Kerjasama Kelompok**

Terdapat pula beberapa manfaat kerjasama kelompok menurut (Safrianti 2020) antara lain:

1. Berkembangnya kretivitas,
2. Berkembangnya kualitas dalam mengambil keputusan,
3. Meningkatkan komitmen,
4. Meningkatkan motivasi.

### 2.1.3.3 Indikator Kerjasama Kelompok

Kerjasama yang dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi serta partisipasi setiap orang membentuk kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika setiap upaya individu tersebut secara sistematis terintegrasi agar dapat mencapai tujuan bersama. Semakin besar tingkat integrasinya semakin besar pula tingkat kerja samanya.

Terdapat indikator kerjasama kelompok yang dikemukakan oleh (Hatta et al. 2017) yang dapat dijadikan sebagai alat ukurnya, yakni :

a. Tanggung jawab.

Tanggung jawab yang dimaksud yaitu bagaimana karyawan secara bersama-sama dapat menyelesaikan pekerjaan dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya yang didapatkan agar terciptanya kerjasama yang baik antar karyawan serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama.

b. Saling berkontribusi.

Dengan saling berkontribusi baik berupa tenaga maupun pikiran antar karyawan dapat terciptanya kerjasama yang lebih maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Pengerahan kemampuan secara maksimal.

Karyawan mengerahkan kemampuannya masing-masing anggota kelompoknya secara maksimal agar terciptanya kerjasama yang lebih kuat dan berkualitas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian tinjauan pustaka yang dideskripsikan secara sistematis berdasarkan hasil penelitian pendahulu, dan dihubungkan dengan penelitian yang sedang diteliti. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable dengan penelitian ini.

Penelitian oleh (Shinta and Siagian 2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variable komunikasi, disiplin kerja dan insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Analisis data menggunakan program software SPSS versi 21. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo.

Penelitian pada (Permatasari 2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja serta pengaruh komunikasi beserta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21.0. Populasi yang digunakan sebagai sampel sebanyak 50 karyawan dengan metode pengumpulan data yang berupa kusioner dan

data sekunder. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji determinasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Studi dalam (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, yang mana variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wandi et al. 2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten merupakan penelitian kuantitatif, dengan objek penelitiannya yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Data yang digunakan dalam penelitian ini memaikai data primer dan sekunder dan perolehan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 83 responden pegawai BPBD Provinsi Banten baik yang berstatus PNS, Non-PNS dan SATGAS. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan program SPSS. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten.

Penelitian (Julita and Arianty 2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pengaruh lingkungan kerja, serta pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Studi oleh (Ibrahim et al. 2021) pada judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Menerapkan metode asosiatif sebagai metode penelitiannya dengan seluruh karyawannya menjadi populasinya. *Sampling purposive* diperoleh sebanyak 47 karyawan dengan menggunakan kuesioner. Analisis datanya menggunakan regresi linear sederhana. Hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Siagian 2020) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kajian tentang pengaruh kerjasama tim terhadap



kinerja pegawai. Menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden, sedangkan tehnik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim diperoleh  $(13,170) > (2,011)$ . Maka variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai sigsebesar  $0,000 <$  dari nilai  $0,05$ . Dengan nilai R Square didapat hasil sebesar  $0,783$ , ini artinya variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian dalam Pengaruh Komunikasi, Pengawasan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aryaduta Manado oleh (Rampengan et al. 2019) menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 154 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 61 responden yang diperoleh dengan formula Slovin. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling technique*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisa regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, pengawasan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, komunikasi dan pengaasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi oleh (Nisa et al. 2019) dalam Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh signifikan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan menganalisis pengaruh komunikasi serta lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan serta variabel yang paling dominan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Rayon Malang Kota sebesar 40 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, secara simultan (bersama-sama) komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Menurut (Suryani 2019) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

Dalam penelitian ini komunikasi beserta kerjasama kelompok ditetapkan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan Asialink Hotel by Prasanthi yang bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Kerangka berpikir yang dijadikan sebagai acuan serta pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **2.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi yang efektif antara sesama karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan memungkinkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan (Shinta and Siagian 2020). Menurut berbagai pengertian yang dipaparkan, dapat disimpulkan komunikasi merupakan suatu pemindahan informasi baik dalam bentuk lisan atau tulisan yang dilakukan antara dua orang atau kelompok yang membuat terjadinya hubungan kontak antar penyampai dengan penerima.

Hasil penelitian menurut (Habibie et al. 2017; Julita and Arianty 2019; Nisa et al. 2019; Permatasari 2019; Rampengan et al. 2019; Shinta and Siagian 2020; Wandu et al. 2019) ditemukannya bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat kesalahan dalam penyampaian maupun penerima informasi oleh karyawan, dapat mengakibatkan pekerjaan yang sedang dikerjakan salah dan menghambat serta mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2.3.2 Pengaruh Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu (Habibie et al. 2017). Dalam beberapa penyampaian pengertian kerjasama kelompok dapat didefinisikan bahwa *teamwork* yaitu sekelompok bentuk kerja yang memiliki kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang berbeda yang secara bersama bekerja untuk mencapai tujuan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tujuannya agar pekerjaan yang diberikan dapat berjalan sesuai dengan yang seharusnya. Hubungan yang baik antara anggota tim dan banyaknya waktu yang dihabiskan bersama membuat kelompok tersebut semakin kompak. Ketika tanggung jawab kerjasama kelompok dapat tercapai maka pegawai dapat merealisasikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Dapat dipahami bahwa kinerja yang dicapai oleh tim lebih baik daripada kinerja individu karyawan perusahaan.

Hasil penelitian oleh (Habibie et al. 2017; Ibrahim et al. 2021; Siagian 2020) menyatakan bahwa variabel kerjasama kelompok (*teamwork*) mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kerjasama kelompok yang baik ketika bekerja membuat pekerjaan yang dikerjakan lebih terarahkan serta teratur dan dapat mendukung kinerja karyawan. Apabila terdapat sesama anggota kelompok yang tidak saling mendukung dalam bekerja, maka mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan dapat menghambat serta mempengaruhi kinerja karyawan lainnya.

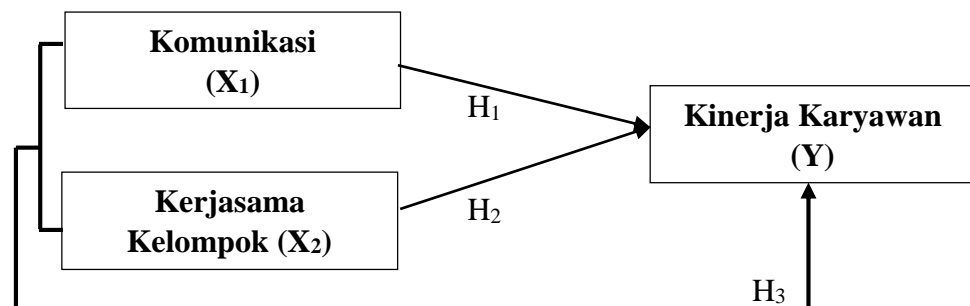
### 2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut bekerja semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kinerja baik dapat timbul dari adanya semangat dan kejelasan karyawan bekerja dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu adanya komunikasi yang jelas serta kerjasama kelompok yang kompak antar karyawan pada perusahaan mereka bekerja. Komunikasi dan kerjasama kelompok merupakan variabel yang saling berkesinambungan dalam dunia kerja.

Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, diperlukan komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama. Hasil penelitian oleh (Habibie et al. 2017), menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijelaskan tersebut, terdapat kerangka berpikir dalam penelitian ini yang menunjukkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir



Pada skema di atas, H1 dan H2 dilakukan uji parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan dan H3 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan.

## **2.4 Hipotesis**

Dari uraian teoritis, struktur ideologi dan hasil penelitian selama ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan kerjasama kelompok secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yaitu pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuisisioner kepada responden untuk diisi dan ditemukan jawabannya. Jenis penelitiannya berupa pengujian hipotesis/eksplanatori yang menggunakan riset kausalitas. Desain penelitian kausalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Kurniawan 2014). Dalam penelitian ini, variabel komunikasi dan kerjasama kelompok yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Asialink Hotel.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian pada penelitian ini berupa replikasi dan pengembangan, yakni penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang variabel, objek serta indikatornya serupa namun menggunakan objek, variabel, dan periode yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada objek perusahaan yang diteliti dan periode waktu dalam melakukan analisis. Dengan adanya penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah komunikasi serta kerjasama kelompok dapat menjadi acuan dalam pengembangan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.



### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Proses penelitian yang dilakukan penulis berlokasi di Asialink Hotel by Prasanthi Batam yang beralamatkan di Jalan Sriwijaya No. 22 Pelita, Lubuk Baja Kota, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam – Kepulauan Riau, 29444.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari awal minggu September 2021 hingga Januari 2021. Jadwal pelaksanaan penelitian dirincikan pada tabel berikut.

**Tabel 3.1** Periode Penelitian

No	Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu ke																			
		SEP				OKT				NOV				DES				JAN			
		2021				2021				2021				2021				2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Penulisan BAB I		■	■	■	■	■														
3	Penulisan BAB II						■	■	■												
4	Penulisan BAB III								■	■	■	■	■	■							
5	Pengumpulan Data															■	■				
6	Pengolahan Data																				
7	Penyampaian Hasil Penelitian																	■	■		

**Sumber:** Peneliti, 2021

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018: 117) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengkaji dan mendapatkan kesimpulannya. Kajian ini menasar karyawan Hotel Asialink by Prasanthi Batam yang memiliki populasi sebanyak 104 orang.

**Tabel 3.2** Jumlah Karyawan

<b>No.</b>	<b>Department</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Finance & General Affair	15
2.	Sales & Marketing	6
3.	Front Office	14
4.	Food & Beverages Products	16
5.	Food & Beverages Service	20
6.	Housekeeping	20
7.	Engineering	7
8.	Security	6
<b>Total</b>		<b>104</b>

**Sumber** : Data HRD Asialink Hotel, 2021

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menjadikan semua anggota populasi yaitu seluruh karyawan Asialink Hotel by Prasanthi sebagai sampel sebanyak 104 responden.

### **3.4.3 Teknik *Sampling***

Pengambilan sampel pada riset ini memakai teknik *sampling* jenuh yaitu pengumpulan sampelnya menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Kurniawan 2014).

### **3.5 Sumber Data**

Perolehan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer yaitu perolehan data yang bersumber dari objek penelitian langsung kepada pengumpul data sedangkan sumber sekunder berupa perolehan data yang tidak langsung diperoleh dari objek penelitian namun diperoleh dari dokumen atau hasil kuesioner yang dibagikan peneliti (Kurniawan 2014).

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) yang dibagikan melalui *google form*. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam angket pertanyaan bisa terbuka dan bisa juga tertutup, serta pengirimannya bisa dilakukan secara langsung melalui pos atau internet (Agung & Yuesti, 2019:65). Kuesioner digunakan agar mendapatkan data mengenai pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan.

Tingkat penilaian yang akan dipakai menjadi acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang pada alat ukur. Agar jika alat ukur tersebut dipakai dapat memperoleh data kuantitatif. Skala likert digunakan dalam kuantifikasi data pada penelitian ini bertujuan pengukuran pendapat atau persepsi, serta sikap seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena tertentu. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, contohnya:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu atau Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1 (Agung & Yuesti, 2019).

### **3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Sebelum melanjutkan penilaian pada sebuah riset perlu ditemukan operasi variabel terlebih dahulu agar peneliti mudah dalam melakukan riset. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel terikat (variable dependen) dan variabel bebas (variabel independen). Variabel-variabel ini melibatkan variabel bebas (X) yang mencakup komunikasi serta kerjasama kelompok dan variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan.

Definisi operasional variable riset ini bisa dicermati pada tabel 3.1 sebagai berikut.

**Tabel 3.3** Operasional Variabel Dependen dan Independen

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Komunikasi (X1)	Suatu kegiatan interaksi yang sangat penting dalam kehidupan sosial manusia, karena seluruh kegiatan manusia, di mulai dengan komunikasi (Permatasari 2019).	Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik, Tindakan.  (Nisa et al. 2019)	Likert
Kerjasama kelompok (X2)	Keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi pada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan bersama (Hatta et al. 2017).	Kerjasama, Kepercayaan, Kekompakan.  (Ibrahim et al. 2021)	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada saat ini (Metta & Asron S., 2021).	Kualitas. Kuantitas. Pengetahuan, Tanggung Jawab. (Metta & Asron S., 2021).	Likert
----------------------	--	---	--------

**Sumber:** Peneliti, 2021

### 3.8 Metode Analisis Data

Analisis data kuantitatif ialah teknik pencarian sistematis dari semua data responden terkumpul guna membentuk suatu kesimpulan (Sugiyono, 2012: 147). Tujuan dari analisis data agar dapat mengetahui teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan analisis data yang terkumpul beserta pengujiannya. Kegiatan dalam menganalisis data dalam mengelompokan data menurut jenis responden dan variabel, melakukan tabulasi data berdasar variabel dari keseluruhan responden, melakukan penyajian data tiap variabel yang diteliti, melaksanakan perhitungan guna menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian ini antara lain uji pengaruh, uji asumsi klasik, uji kualitas data, dan analisis deskriptif.

### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif terdiri atas *frequencies, descriptive, explore, crosstabs*, dan *ratio*. Fungsi analisis deskriptif adalah memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh (Digdowiseiso, 2017: 86). Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan dari variabel bebas yakni komunikasi dan kerjasama kelompok serta variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, hasilnya diproses dengan menghitung karakteristik responden dan hasil analisis berdasarkan hasil rincian jawaban pada kuesioner yang disebarkan ke karyawan Asialink Hotel by Prasanthi Batam. Pada kriteria analisis deskriptif ini dapat dihitung pada rumus rentang skala berikut ini :

#### Rumus 3.1 Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Sumber :** (Alhudhori and Aldino 2017)

Keterangan:

RS : Rentang skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah *alternative* jawaban

**Tabel 3.4** Rentang Skala

No.	Pertanyaan	Skor Positif
1	104 – 187,2	Sangat Tidak Baik
2	187,2 – 270,4	Tidak Baik
3	270,4 – 353,6	Cukup
4	353,6 – 436,8	Baik
5	436.8 – 520	Sangat Baik

**Sumber :** Data Hasil Peneliti, 2021

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan informasi yang dilaporkan (Sugiyono, 2018: 363). : Dengan menguji validitas instrumen untuk koefisien kolerasinya (R), digunakan rumus korelasi *Bivariate Pearson* melalui rumus :

#### **Rumus 3.2** Korelasi *Product Moment*

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{[(n.\sum x^2 - (\sum x)^2)][n.\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

**Sumber:** (Kurniawan, 2014: 90)

Keterangan:

- r = Korelasi
- n = Jumlah data
- x = variabel indenpendent
- y = variabel dependent

Pembuktian hasil uji menggunakan uji dua sisi pada tarif signifikansi 0,05 (SPSS akan menggunakan nilai ini), perhitungan validitas alat ukur pada studi menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

1. Apabila  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka secara signifikan item pada pertanyaan ataupun pernyataan yang ada dinyatakan berkorelasi dengan skor total item itu, sehingga item dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka secara signifikan item pada pertanyaan ataupun pernyataan yang tertera dinyatakan tidak berkorelasi dengan skor total item tersebut, sehingga item akan dinyatakan tidak valid.



Berikut merupakan hasil uji variabel komunikasi, kerjasama kelompok dan kinerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. R tabel yang diperoleh pada pengujian sebanyak 30 responden yaitu 0,361. Maka dari itu, agar hasil uji validitas dinyatakan valid, maka koefisien korelasi (r) harus diatas 0,361.

**Tabel 3.5** Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

No.	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,695	0,361	Valid
2	X1.2	0,725		
3	X1.3	0,880		
4	X1.4	0,885		
5	X1.5	0,846		

**Sumber:** Hasil Pengelolaan Data Kuesioner (SPSS 25)

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas pada penelitian ini khususnya variabel komunikasi dinyatakan valid karena hasil koefisien korelasi (r) semua pernyataan berada diatas angka r tabel yaitu 0,361.

**Tabel 3.6** Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Kelompok (X2)

No.	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,931	0,361	Valid
2	X2.2	0,891		
3	X2.3	0,781		

**Sumber:** Hasil Pengelolaan Data Kuesioner (SPSS 25)

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas pada penelitian ini khususnya variabel kerjasama kelompok dinyatakan valid karena hasil koefisien korelasi (r) semua pernyataan berada diatas angka r tabel yaitu 0,361.

**Tabel 3.7** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,747	0,361	Valid
2	Y.2	0,833		
3	Y.3	0,682		
4	Y.4	0,859		

**Sumber:** Hasil Pengelolaan Data Kuesioner (SPSS 25)

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas pada penelitian ini khususnya variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena hasil koefisien korelasi (r) semua pernyataan berada diatas angka r tabel yaitu 0,361.

### 3.8.2.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas sering didefinisikan sebagai konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2018: 364). Agar reliabilitas dapat ditemukan, perumusan *Cronbach's Alpha* digunakan dalam penganalisisan data. Rumus *Cronbach's Alpha* yang dirumuskan yaitu:

#### **Rumus 3.3** Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

**Sumber:** (Kurniawan, 2014: 103)

Keterangan:

k = Banyaknya Item Pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma^2 t$  = Varian Total

Apabila nilai Alpha lebih besar diatas 0,60 maka data dinyatakan reliabel, namun apabila nilai Alpha lebih rendah dari 0,60 data dinyatakan tidak reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

**Tabel 3.8** Hasil Uji Reliabilitas (30 Responden)

<b>Reliability Statistics</b>				
<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
1	Komunikasi	0,866	>0,60	Reliabel
2	Kerjasama Kelompok	0,836	>0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,785	>0,60	Reliabel

**Sumber:** Hasil Pengelolaan Data Kuesioner (SPSS 25)

Pada tabel 3.8 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel komunikasi, kerjasama kelompok serta kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan semuanya berada diatas 0,6.

### 3.8.2.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier berganda dalam hipotesis penelitian, perlu diketahui terlebih dahulu apakah metode yang digunakan layak dipakai atau tidak. Terdapat beberapa uji yang seringkali dilaksanakan pada uji asumsi klasik, diantaranya sebagai berikut.

#### 3.8.2.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual harus terdistribusi normal agar terciptanya model regresi yang baik. Hasil kurva jika nilai residu terdistribusi normal akan digambarkan menyerupai lonceng (*bell-sharped curve*) yang kedua sisi kurvanya

melebar hingga tak terhingga. Data dinyatakan tidak normal apabila memiliki nilai data yang eksterem atau jumlah datanya terlampau kecil. Pengujian yang seringkali digunakan dalam uji normalitas meliputi: uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, grafik (normal P-P Plot), dan Analisis *histogram* (Kurniawan, 2014: 156).

#### **3.8.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya. Jika model regresi yang memenuhi syarat terdapat kesamaan varian dari residual pengamatan satu dengan yang lain, data tersebut disebut homoskedastisitas (Kurniawan, 2014: 158). Uji *Park Gleyser* dengan jalan mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan setiap variabel bebasnya, digunakan agar dapat membuktikan uji heterokedasitas pada riset ini. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0.05), maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **3.8.2.3.3 Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui seberapa tinggi hubungan antara variabel bebas pada sebuah model regresi linear berganda. Apabila terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independennya maka relasi antara variabel dependen dengan variabel independennya akan mengalami gangguan (Kurniawan, 2014: 157). Gejala multikolinearitas dapat diamati melalui suatu uji dalam mendeteksi kesamaan gejala multikolinearitas pada persamaan yang dibentuk. Penggunaan alat uji *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih kecil dibanding 10, hal itu

menggambarkan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga tidak terjadinya hubungan antar variabel independen.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen Y. Secara umum, model regresi berganda untuk populasi adalah sebagai berikut :

#### Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

**Sumber:** (Digdowiseiso, 2017: 120)

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta/parameter intercept  $X_1 \dots X_n$  = variabel independen ke-i

b = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1$  = Variabel Komunikasi

$X_2$  = Variabel Kerjasama Kelompok

e = Error disturbance

### 3.8.4 Koefisien Deteminasi

Analisis ini digunakan agar dapat mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas pada model regresi yang secara simultan memberi pengaruh pada variabel terikat sehingga koefisien angka yang ditunjukkan

menggambarkan seberapa jauh model yang terbentuk dapat memberi penjelasan mengenai keadaan senyatanya. Koefisien itu bisa diartikan menjadi besaran persentase ragam variabel terikat yang variabel bebas terangkan (Wibowo, 2012: 135).

Pengukuran  $R^2$  dilakukan menurut (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yakni memberi persentase variase total pada variabel (Y) yang hanya akan dijelaskan oleh satu variabel independen (X). R lebih jauh merupakan koefisien korelasi yang akan menjelaskan keeratan tersebut, R ialah koefisien korelasi majemuk yang melakukan pengukuran seberapa tinggi tingkat hubungan variabel dependen (Y) dengan seluruh variabel bebaas yang memberi penjelasan secara simultan dan nilainya senantiasa positif (Sanusi, 2012: 136).

### **3.9 Uji Hipotesis**

Hipotesis merupakan penjelasan sementara suatu tingkah laku, gejala-gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Dapat dikatakan hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya berdasarkan perolehan data yang dianalisis pada suatu penelitian (Kurniawan, 2014: 57).

#### **3.9.1 Uji Parsial (Uji T)**

Pengujian ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana pengaruh variabel independen secara satuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Sanusi, 2012: 139).

Rumusnya sebagai berikut:

**Rumus 3.5 Uji T**

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Sumber:**(Sugiyono, 2012: 178)

Keterangan:

- t = nilai uji t hitung yang akan dibanding dengan t tabel
- r = koefisien korelasi
- r<sup>2</sup> = koefisien determinasi
- n = jumlah sampel

Terdapat beberapa langkah guna melakukan analisis uji parsial, yakni:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
  - a. Jika  $T_{\text{hitung}} \leq T_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi tidak memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan.
  - b. Jika  $T_{\text{hitung}} \geq T_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
  - a. Jika  $T_{\text{hitung}} \leq T_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama kelompok tidak memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan.

b. Jika  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan bahwa variabel kerjasama kelompok memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2012: 137), uji model adalah penyebutan yang seringkali digunakan dalam menguji semua koefisien regresi secara bersama. Nilai F hitung yang diperoleh dari rumus ialah nilai yang digunakan dalam uji serempak. Jika nilai F hitung berkaitan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Jika pengujian F sedang dilakukan, maka pengujian signifikansi koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga sedang berlangsung. Uji F yang signifikan menandakan jika variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara simultan ialah benar dan bukan terjadi karena kebetulan. Dengan begitu berapa persentase variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen secara simultan, dijawab oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ), sementara signifikan atau tidak yang beberapa persen itu, dijawab oleh uji F.

F hitung dapat dicari dengan rumus yakni :

#### Rumus 3.6 Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

**Sumber:**(Sanusi, 2012: 137)

Keterangan:

F = nilai uji F hitung yang akan dibanding dengan F tabel



$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah komunikasi dan kerjasama kelompok

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\text{sig } \alpha 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak berarti keseluruhan variabel komunikasi dan kerjasama kelompok secara simultan punya signifikansi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sehingga model regresi dinyatakan layak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $\text{sig } \alpha 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima berarti seluruh variabel komunikasi dan kerjasama kelompok secara simultan tidak punya signifikansi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sehingga modelnya dinyatakan tidak layak.

