

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS
INDONESIA CABANG MADIUN**

SKRIPSI



Oleh :

Nur Kholifah

NIM. 401190291

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

Abstrak

Kholifah, Nur. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Skripsi. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing : Yulia Anggraini, M.M.

Kata Kunci : Kinerja, Komunikasi, Perusahaan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki berdasarkan tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja yang baik dapat dinilai baik apabila hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diinginkan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh komunikasi dan kerjasama tim. Semakin tinggi komunikasi seseorang maka semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal itu berbeda dengan fakta yang ada di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun, bahwa komunikasi yang tinggi justru menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi kerjasama tim justru menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun, pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun, dan pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis datanya adalah regresi linier berganda. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi IBM SPSS 26. Sedangkan pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh berjumlah 101 responden yang diambil dari karyawan terutama bagian oranger loket, oranger mobile, dan oranger antaran.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Hal ini dibuktikan dengan uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,745 yang memiliki arti komunikasi dan kerjasama tim mempengaruhi 0,745.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Nur Kholifah	401190291	Ekonomi Syariah	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 13 April 2023

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Lubet Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIDN. 197801122006041002

Menyetujui


Yulia Anggraini, M.M.
NIDN. 2004078302


P O N O R O G O



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Nama : Nur Kholifah

NIM : 401190291

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

Dewan Penguji

Ketua Sidang :
Dr. Shinta Maharani, M.AK.
197905252003122002

(*Shinta Maharani*)

Penguji I :
Maulida Nurhidayati, M.Si.
198910222018012001

(*Maulida Nurhidayati*)

Penguji II :
Yulia Anggraini, M.M.
2004078302

(*Yulia Anggraini*)

Ponorogo, 24 Mei 2023

Mengesahkan,
Dekan Febi IAIN Ponorogo

(*Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin*)

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nur Kholifah

NIM : 401190291

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai
Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen Pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 29 Mei 2023



Nur Kholifah

401190291

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nur Kholifah

NIM : 401190291

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA CABANG MADIUN

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 13 April 2023



Nur Kholifah

NIM. 401190291



DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI (Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kinerja Pegawai)	12
A. Deskripsi Teori	12
1. Kinerja Pegawai	12
2. Komunikasi	16
3. Kerjasama Tim	20
B. Kajian Pustaka	23
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Rancangan Penelitian	36
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
C. Lokasi dan Periode Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi Penelitian	39
2. Sampel Penelitian	40
E. Jenis dan Sumber Data	41
F. Metode Pengumpulan Data	42
1. Observasi	42
2. Wawancara	42
3. Kuesioner	43
G. Instrumen Penelitian	43
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	44
1. Validitas	44
2. Reliabilitas	45
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	46
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
B. Hasil Pengujian Instrumen	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	60
C. Hasil Pengujian Deskriptif	61
D. Hasil Pengujian Hipotesis	64
E. Pembahasan	77
1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun	77
2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun	79
3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun	81

BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	89
RIWAYAT HIDUP	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga dibutuhkan kinerja yang baik untuk memperlancar pelaksanaannya. Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai sesuai tugas dan wewenang pekerjaannya. Ada cara untuk mengelola organisasi agar tujuan perusahaan berjalan dengan lancar yaitu dengan menciptakan komunikasi antar pegawai dengan baik dan juga menciptakan kerjasama tim yang kuat.¹ Pihak-pihak yang terlibat di dalam perusahaan pasti membutuhkan informasi mengenai perusahaan sehingga diperlukan komunikasi yang transparan antara pimpinan dan bawahan yang bersama-sama akan mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perlunya komunikasi sebagai sarana yang tepat untuk mengadakan koordinasi antar masing-masing bidang pekerjaan.²

Seorang manajer SDM harus bertanggung jawab mengenai pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Agar mencapai tujuan, departemen SDM membantu para pimpinan untuk memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan. Komunikasi dan kerjasama tim adalah unsur penting yang harus ditanamkan pada karyawan agar bisa melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dan

¹ Dimas Okta Ardiansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja" 3 (2016): 18.

² Benny Usman, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang" 10 (2013): 5.

terwujud harapan perusahaan. Karyawan yang tidak bisa menjalin komunikasi dengan rekan kerja lainnya dikhawatirkan tidak dapat menerima informasi ataupun memberikan instruksi kepada orang lain.³

Kinerja karyawan menurut Hasibuan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sehingga hasil kerja yang dicapai seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.⁴ Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki berdasarkan tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja yang baik dapat dinilai baik apabila hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diinginkan perusahaan.⁵

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Handoko, yaitu tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin, tingkat penghasilan, komunikasi, dan kerjasama.⁶ Adapun unsur-unsur penilaian dari beberapa kriteria untuk menilai suatu produktivitas, yaitu semangat kerja, cara kerja karyawan bisa dilihat dari dalam mengerjakan tugas yang diberikan secara

³ Sumaryono, *Dunia Kerja Kekinian Sebuah Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi* (Malang: Literasi Nusantara, 2021), 14.

⁴ Olivia Fachrunnisa, "Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya" 4 (2016): 175.

⁵ Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)," *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 105.

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Yogyakarta: BPFE, 2010), 135.

efektif dan efisien atau tidak, dan hasil kerja yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan.⁷ Dengan adanya unsur tersebut membuat karyawan tanggung jawab akan tugas yang diberikan pimpinan dan mendorong bekerja lebih baik dan lebih produktif lagi sehingga mendapatkan hasil yang baik.

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan juga kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Selain kualitas yaitu kuantitas, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dari jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Adapun ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang bisa dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Selain itu ada komitmen kerja, komitmen kerja adalah tingkat karyawan yang memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.⁸

Menurut Wursanto, komunikasi merupakan proses kegiatan penyamaan berita atau informasi yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian.⁹ Sehingga komunikasi berupa pengiriman pesan atau berita antara dua orang maupun lebih agar pesan

⁷ Musarifah Ikhwana dan Yulia Anggraini, "Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT. Haryono 01," *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 1, no. 2 (2021): 219.

⁸ Masna Hatuwe, *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap* (Malang: Rena Cipta Mandiri, 2022), 4.

⁹ Fenny Oktavia, "Upaya Komunikasi Interpersonal Kepala Desa Dalam Memediasi Kepentingan Pt. Bukit Borneo Sejahtera Dengan Masyarakat Desa Long Lunuk" 4 (2016): 241.

dapat dipahami satu sama lain. Seorang yang memberi pesan harus dapat mengkomunikasikan informasi yang dibawanya kepada penerima pesan dengan baik dan dapat di pahami maksudnya, sehingga tidak akan terjadi perbedaan persepsi diantara para penerima pesan. Dengan demikian semua kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.¹⁰

Menurut Suranto, indikator komunikasi yaitu komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi dengan atasan yaitu komunikasi yang memiliki tingkatan yang lebih tinggi di suatu kelompok maupun organisasi. Selain itu, komunikasi dengan bawahan itu komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan pada kelompok atau organisasi ke tingkatan yang lebih rendah. Adapun indikator dari komunikasi yaitu komunikasi dengan sesama rekan kerja yang artinya komunikasi antar sesama rekan kerja disuatu organisasi dengan tingkatan yang sama.¹¹

Kerjasama Tim menurut Stephen dan Timothy, adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Kerjasama tim dapat menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi maupun suatu perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah cara paling efektif agar bisa menyatukan seluruh karyawan dalam

¹⁰ Ibid., 242

¹¹ Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, dan Yuntawati Fristin, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5, no. 2 (10 Januari 2019): 199.

melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.¹²

Menurut Marnung, mengatakan bahwa ada beberapa indikator kerjasama tim yaitu kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan. Kerjasama dilakukan didalam sebuah tim supaya lebih efektif daripada melakukan kerja secara individual. Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dilakukannya maupun dikatakannya. Sedangkan kekompakan tim merupakan bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan dengan bergantung satu sama lain.¹³

Dalam suatu perusahaan jika tidak ada komunikasi yang baik dan kerjasama tim yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam suatu perusahaan dan komunikasi yang kurang baik akan mengganggu aktivitas di perusahaan. Kerjasama tim dan komunikasi harus berjalan dengan baik supaya tercapainya tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat di dalam bekerja.¹⁴

PT Pos Indonesia persero merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan pos, yaitu bergerak untuk melayani penerimaan, pengantaran surat, paket pos, penerimaan aplikasi paspor, pengiriman wesel pos, pelayanan berbagai jenis pembayaran dan menjual benda-benda pos seperti prangko,

¹² Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (30 Juni 2017): 51.

¹³ Livia Putri Kusuma, "Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa," *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3, no. 4 (2018): 24.

¹⁴ Ibid, 25

materai dan lain sebagainya.¹⁵ Seiring perkembangan jaman yang semakin maju kantor pos dapat tersebar di berbagai kota atau desa salah satunya adalah PT. Pos Indonesia Persero Cabang Madiun. PT. Pos Cabang Madiun sangatlah ramai pelanggannya, banyak pelayanan yang bisa dilakukan di kantor PT. Pos Cabang Madiun. Semua kalangan masyarakat termasuk lansia yang masih sering berkunjung ke kantor pos guna kebutuhan mereka untuk melakukan transaksi, pengambilan dana pensiun, dan masih banyak lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Albertus Bima Wijanarka, menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka artinya semakin baik komunikasi yang digunakan para karyawan, maka semakin meningkat hasil kinerja karyawan.¹⁶ Adapun penelitian yang dilakukan oleh Louvi Silviana Lubis, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Dari penelitian yang dilakukan Albertus Bima Wijanarka dan Louvi Silviana Lubis dengan penelitian yang saya lakukan yaitu komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai didalam perusahaan sangat berpengaruh. Komunikasi dan kerjasama yang berjalan dengan baik akan mendapatkan hasil kinerja yang baik juga.

Hasil wawancara dari responden yaitu salah satu karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun yaitu memang terdapat komplain dari konsumen

¹⁵ Sari Oktamala dan Eva Zuraidah, "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Pt. Pos Indonesia Cabang Belitang Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode Servqual" 8 (2021): 15.

¹⁶ Albertus Bima Wijanarka, "Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, 2018, 99.

¹⁷ Louvy Silviana Lubis, "Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru," *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 2021, 89.

mengenai ketepatan waktu pengantaran. Konsumen mengambil ekspres yaitu seharusnya satu hari, namun dari pihak PT. Pos Indonesia terkadang terlambat dari dua sampai tiga hari. Hal tersebut menyebabkan konsumen merasa tidak puas akan pelayanan dari PT. Pos Indonesia. Namun melalui observasi dapat dilihat bahwa komunikasi dan kerjasama tim sudah cukup baik. Bisa jadi karena kurangnya transportasi sehingga menyebabkan terlambatnya dalam pengiriman barang maupun kurangnya SDM sehingga pengiriman barang bisa lebih dari 1 hari.¹⁸ Adapun hasil wawancara dari manajer PT. Pos Indonesia Cabang Madiun bahwa kerjasama antar pegawai di PT. Pos Indonesia cukup baik seperti melakukan prospek di sekolah maupun kampus secara bersama-sama di hari Sabtu agar dapat mempromosikan PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.¹⁹

Hasil wawancara dari Kustiah Dewi, yaitu salah satu pegawai bagian oranger loket mengatakan bahwa mulai bulan Desember 2022 sampai bulan Januari 2023 sebanyak lima orang yang komplain mengenai keterlambatan dalam pengantaran.²⁰ Adapun hasil wawancara dari Royanio, yaitu salah satu pegawai bagian oranger mobile mengatakan bahwa masalah yang sering kali terjadi pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun yaitu keterlambatan dalam pengantaran. Sehingga menyebabkan konsumen merasa tidak puas dan akan mengurangi jumlah pelanggan.²¹ Selain itu, wawancara dari Arga salah satu pegawai bagian oranger mobile mengatakan bahwa keterlambatan dalam

¹⁸ Sumarno, *Wawancara*, 19 Desember 2022

¹⁹ Wahyu, *Wawancara*, 28 Desember 2022

²⁰ Kustiah Dewi, *Wawancara*, 4 Februari 2023

²¹ Royanio, *Wawancara*, 4 Februari 2023

pengantaran memang sering terjadi. Padahal petugas oranger mobile sudah melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu.²²

Hasil kesimpulan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian ini yaitu komunikasi sudah berjalan dengan baik akan tetapi kinerja pegawainya buruk. Selain itu, penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga. Namun pada penelitian ini kerjasama tim sudah berjalan dengan baik akan tetapi hasil kinerja yang kurang optimal.

Adapun penulis meneliti objek penelitian pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun karena tempat tersebut terdapat adanya masalah yang menarik untuk diteliti lebih menonjol bahwa terdapat kurang puasny konsumen akan produk dari PT. Pos Indonesia Cabang Madiun khususnya dalam keterlambatan dalam pengantaran.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Maka dari ini penulis meneliti problem diatas dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.”**

²² Arga, Wawancara, 5 Februari 2023

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun?
2. Apakah terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun (Studi Kasus Pada Pegawai di PT. Pos Cabang Madiun)” adalah :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, kiranya penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Mengembangkan pengetahuan dan menambah wawasan bagi peneliti inovasi pelayanan publik PT. Pos Indonesia (Persero) dalam menghadapi era teknologi informasi dan dapat menjadikan dasar penelitian sejenis.

b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi untuk menambah wawasan agar berfikir kritis dalam menghadapi masalah. Penelitian ini sebagai pengetahuan masyarakat tentang masalah komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Selain itu, penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dari proposal ini dibuat menjadi empat bagian bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berfungsi sebagai gambaran umum untuk memberi pola pemikiran bagi keseluruhan skripsi, berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini berisi teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Teori yang menguraikan penjelasan dari variabel-variabel yang ada dirumuskan masalah. Penelitian terdahulu berisi tentang uraian sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan dan memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran merupakan kerangka konsep dan landasan teori tentang komunikasi, kerjasama tim dan kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reabilitas instrumen, serta teknik pengolahan dan analisis data. Bab ini ditujukan untuk menguraikan prosedur penelitian dari mulai pengambilan data hingga bagaimana mengolah data penelitian untuk diambil kesimpulannya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan objek yang digunakan dalam penelitian. Analisa data dan pembahasan hasil penelitian menjadi bentuk yang lebih sederhana, mudah dibaca, dan mudah diinterpretasikan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian ini dan saran yang peneliti utarakan sebagai wujud tindak lanjut dari adanya penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian

Menurut Sedarmayanti, kinerja merupakan pekerjaan seorang pegawai, manajemen proses atau organisasi secara keseluruhan yang hasil pekerjaannya harus ditunjukkan bukti nyata dan terukur. Kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan seseorang disaat melakukan pekerjaannya yang akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberi manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi.¹ Adapun pengertian kinerja pegawai menurut Cascio, bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mencapai hasil dari program yang direncanakan sebagai tujuan yang diharapkan.² Jadi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah kemampuan dari hasil kerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang direncanakan perusahaan.

¹ Ida Bagus, *Anteseden Kinerja Pegawai* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), 5.

² Barnabas Dowansiba, *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah* (Yogyakarta: Tangga Ilmu, 2023), 14.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Handoko, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai, maka semakin besar dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. Hal itu dikarenakan perusahaan lebih memprioritaskan promosi bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi pada pekerjaannya.

2) Kompetensi

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka kinerjanya akan lebih baik. Dalam hal itu pegawai juga harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.

3) Disiplin

Disiplin mempunyai hubungan erat dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai sehingga apabila tingkat disiplin pegawai tinggi, maka kinerjanya akan lebih baik.

4) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan yang rendah akan mengakibatkan pegawai malas bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Apabila tingkat penghasilannya tinggi maka mereka akan semangat sehingga menghasilkan kinerja yang baik.³

³ *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 139.

5) Komunikasi

Hubungan antar pegawai akan lebih baik dengan adanya komunikasi. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan harus terkoordinasi dengan baik dan jelas sehingga menghasilkan kinerja yang baik juga karena mereka memiliki tanggung jawab atas informasi yang disampaikan dari pimpinan.

6) Kerjasama

Antar pegawai harus menjalin kerjasama yang baik dan kompak dalam menjalankan tugas sehingga menghasilkan produktivitas kinerja yang baik juga.⁴

c. Jenis-jenis Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono, jenis kinerja pegawai di dalam organisasi yaitu :

1. Kinerja operasional, yaitu kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan berupa modal, bahan baku, dan lain sebagainya.
2. Kinerja administratif organisasi, yaitu kinerja yang berkaitan dengan administratif organisasi yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.
3. Kinerja strategi, yaitu kinerja yang berkaitan dengan kinerja perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan

⁴ Ibid, 139

adaptasi perusahaan terutama secara strategik perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.⁵

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan juga kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dari jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang bisa dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah tingkat karyawan yang memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.⁶

⁵ Maeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 21.

⁶ Hatuwe, *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap*, 4.

2. Komunikasi

a. Pengertian

Menurut Mc Cubbin dan Dahl, mendefinisikan komunikasi adalah suatu proses tukar menukar perasaan, keinginan, kebutuhan, dan pendapat. Selain itu terdapat pengertian dari Johnson, bahwa komunikasi adalah pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu maupun lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku penerima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu maupun mengubah sikap, pendapat, atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung melalui media.⁷

b. Tujuan Komunikasi

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi yaitu :

1. Menyampaikan Informasi

Komunikasi bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada orang lain agar orang tersebut mengetahui informasi yang akan disampaikan.

⁷ Arwani, *Komunikasi dalam Keperawatan* (Jakarta: Buku Kedokteran EGC, 2003), 72.

2. Berbagi Pengalaman

Dengan adanya komunikasi, seseorang dapat membagi pengalaman kepada orang lain baik menyenangkan maupun menyedihkan.

3. Menumbuhkan Simpati

Simpati merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati agar dapat merasakan bagaimana beban derita, musibah, kesedihan, dan kepiluan yang sedang dirasakan oleh orang lain. Sehingga dengan adanya komunikasi, dapat digunakan untuk menumbuhkan rasa simpati seseorang kepada orang lain. Hal itu ditujukan melalui dukungan moril, bantuan dana, maupun bantuan bahan pokok.

4. Melakukan Kerjasama

Komunikasi bertujuan untuk melakukan kerjasama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.⁸

5. Menceritakan Kekecewaan dan Kekesalan

Dengan adanya komunikasi, seseorang dapat menceritakan rasa kecewa atau kekesalan kepada orang lain. Sehingga komunikasi selain sebagai cara untuk mencurahkan hati, tetapi juga merupakan

⁸ Ibid, 73

cara mencari jalan keluar atau alternatif solusi masalah yang dihadapi.

6. Menumbuhkan Motivasi

Motivasi merupakan dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya seseorang cenderung untuk melakukan sesuatu karena dimotivasi oleh orang lain dengan berbagai cara yaitu dengan pemberian insentif yang bersifat finansial atau nonfinansial seperti pemberian pengakuan atas prestasi kerja, maupun memberi penghargaan kepada orang lain.⁹

c. Proses Komunikasi

Menurut Bovee dan Thill, proses komunikasi terdiri dari enam tahap yaitu :

1. Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, pengirim pesan sebaiknya menyiapkan ide ataupun gagasan apa yang akan disampaikan kepada pihak lain.

2. Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan

Ide dalam pikiran itu diubah ke bentuk pesan-pesan seperti dalam kata-kata dan ekspresi wajah yang kemudian disampaikan kepada orang lain.¹⁰

⁹ Ibid, 74

¹⁰ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis* (Surakarta: Erlangga, 2006), 3.

3. Pengirim menyampaikan pesan

Tahap selanjutnya yaitu menyampaikan pesan melalui berbagai saluran yang ada kepada penerima pesan.

4. Penerima menerima pesan

Seseorang dapat menerima pesan seseorang melalui surat dengan membacanya. Sedangkan jika bertemu secara langsung, penerima akan mendengarkan seseorang yang memberikan pesan atau informasi.

5. Penerima menafsirkan pesan

Penerima pesan akan memahami isi pesan yang diberikan oleh pengirim pesan.

6. Penerima memberi tanggapan dan umpan balik ke pengirim.

Setelah dapat menerima dan memahami informasi dari pengirim pesan, penerima pesan akan memberikan jawaban maupun umpan balik atas informasi yang telah disampaikan.¹¹

d. Indikator Komunikasi

Menurut Suranto, indikator komunikasi yaitu :

1. Komunikasi dengan atasan

Yaitu komunikasi yang memiliki tingkatan yang lebih tinggi di suatu kelompok maupun organisasi.

¹¹ Ibid, 4

2. Komunikasi dengan bawahan

Yaitu komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan pada kelompok atau organisasi ke tingkatan yang lebih rendah.

3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja

Yaitu komunikasi antar sesama rekan kerja disuatu organisasi dengan tingkatan yang sama.¹²

3. Kerjasama Tim

a. Pengertian

Tim merupakan suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Dewi, kerjasama tim adalah bentuk kerja pada kelompok yang harus dikelola dengan baik agar mencapai tujuan maupun dapat menyelesaikan sebuah tugas. Adapun menurut Timothy, mengatakan bahwa kerja tim merupakan kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dibandingkan hasil yang didapatkan dengan usaha hasil sendiri. Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kerjasama tim, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah cara paling efektif agar bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-

¹² Nisa, Rooswidjajani, dan Fristin, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan," 199.

tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.¹³

b. Jenis Kerjasama Tim

Menurut Daft, jenis kerjasama tim yaitu :

1. Tim formal, yaitu sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.
2. Tim vertikal, yaitu tim formal yang terdiri dari manajer dan beberapa bawahan di dalam rantai komando organisasi formal.
3. Tim horizontal, yaitu sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan mulai tingkat hierarki yang sama akan tetapi berasal dari area keahlian yang berbeda.
4. Tim dengan tugas khusus, yaitu tim yang dibentuk diluar organisasi formal agar menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.
5. Tim mandiri, yaitu tim yang terdiri dari 5 atau 20 pekerja menggunakan beragam keterampilan dengan menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.
6. Tim pemecahan masalah, yaitu tim yang terdiri dari beberapa karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama untuk

¹³ Lawasi dan Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," 51.

mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.¹⁴

c. Komponen Kerjasama Tim

Menurut Johnson, karakteristik suatu kelompok kerjasama dapat dilihat dari lima komponen pada program kerjasama yaitu :

1. Saling ketergantungan positif antara individu-individu dalam kelompok agar mencapai tujuan.
2. Adanya interaksi tatap muka yang kemudian meningkatkan sukses satu sama lain didalam anggota kelompok.
3. Adanya akuntabilitas dan tanggung jawab antara personal individu.
4. Adanya keterampilan komunikasi interpersonal di dalam kelompok.
5. Adanya keterampilan bekerja di dalam sebuah organisasi.¹⁵

d. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Marnung, mengatakan bahwa ada beberapa indikator kerjasama tim yaitu :

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan didalam sebuah tim supaya lebih efektif daripada melakukan kerja secara individual.

¹⁴ Arman Paramansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Al-Muqsith Pustaka, 2021), 132.

¹⁵ Bkti Wulandari, Fatchul Arifin, dan Dessy Irmawati, "Peningkatan Kemampuan Kerjasama dalam Tim Melalui Pembelajaran Berbasis Lesson Study," *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)* 1, no. 1 (2015): 12.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dilakukannya maupun dikatakannya.

3. Kekompakan

Kekompakan tim merupakan bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan dengan bergantung satu sama lain.¹⁶

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memberikan gambaran penjelasan dari kerangka berfikir dalam pembahasan. Ini juga dapat digunakan untuk perbandingan juga memudahkan dalam penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah tabel dari penelitian terdahulu yang digunakan :

Tabel 2.1
Studi Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Albertus Bima Wijanarka (2018). ¹⁷	Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelayanan Tenis Yogyakarta	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

¹⁶ Kusuma, "Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa," 91.

¹⁷ Wijanarka, "Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," 99.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
			metode kuantitatif.	sebelumnya menggunakan teknik random sampling.	kinerja karyawan.
2.	Livia Putri Kusuma (2018). ¹⁸	Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa.	Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pengumpulan data berupa wawancara.	Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sebelumnya menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan semangat kerja berperan penting dalam kinerja karyawan.
3.	Indah Choirun Nisa (2018). ¹⁹	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sebelumnya menggunakan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap

¹⁸ Kusuma, "Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa," 417.

¹⁹ Indah Choirun Nisa, "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5, no. 2 (2018): 198.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan.	teknik random sampling, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik sampling jenuh.	kinerja karyawan.
4.	Eva Silviani Lawasi (2018). ²⁰	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sebelumnya menggunakan pengolahan data berupa tabulating dan scoring.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
5.	Zagita Ayu Ramadhany Harsoono (2019). ²¹	Review Perkembangan Riset Topik Kerjasama Tim Selama Sepuluh Tahun Terakhir Pada Jurnal Online	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan

²⁰ Lawasi dan Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," 47.

²¹ Zagita Ayu Ramadhany Harsoono dkk., "Review Perkembangan Riset Topik Kerjasama Tim Selama Sepuluh Tahun Terakhir Pada Jurnal Online," *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2019, 22.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
			memperoleh data melalui penyebaran kuesioner.	penelitian sebelumnya menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kuantitatif.	terhadap kinerja karyawan.
6.	Dimas Okta Ardiansyah (2019). ²²	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sebelumnya menggunakan metode pengambilan sampel berupa random sampling, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampling jenuh.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

²² Ardiansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja," 16.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
7.	Amanda Carolina Lakoy (2019). ²³	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sebelumnya menggunakan pengambilan sampel dengan metode simple random sampling. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode sampling jenuh.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreatifitas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado.
8.	Agatha Reza Arinditha (2020). ²⁴	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu jenis penelitian	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja berpengaruh

²³ Amanda C Lakoy, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado" 3, no. 3 (2019): 981.

²⁴ Agatha Reza Arinditha, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo," 2020, 92.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		PT. PG Candi Baru Sidoarjo.	menggunakan penelitian kuantitatif dan penyebaran angket.	sebelumnya menggunakan teknik random sampling.	positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Rahmat Hidayat (2021). ²⁵	Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan data kuantitatif dan metode yang digunakan dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner.	Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel independen yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan kerjasama tim. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variabel independen yaitu komunikasi dan kerjasama tim.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT. Metalindo Elektronik Cikarang.

²⁵ Rahmat Hidayat, "Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dimensi* 10, no. 1 (2021): 58.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
10.	Louvi Silviana Lubis (2021). ²⁶	Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sampel yang diambil hanya karyawan bagian marketing, tidak seluruh karyawan.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dalam kategori setuju dan variabel kinerja pegawai dalam kategori baik. terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap variabel kinerja pegawai.
11.	Hartanti Nugrahaningsih (2022). ²⁷	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan sekarang yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan sekarang yaitu variabel independen yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

²⁶ Lubis, "Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru," 89.

²⁷ Hartanti Nugrahaningsih, "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi," *Media Manajemen Jasa* 10, no. 2 (2022): 66.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
			karyawan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	pengambilan sampel menggunakan metode hair, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teknik sampling jenuh.	
12.	Lia Setyo Rimawati (2022). ²⁸	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan tiga variabel independen	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
13.	Riyas Tri Wijayanti (2022). ²⁹	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

²⁸ Lia Setyo Rimawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.," 2022, 101.

²⁹ Riyas Tri Wijayanti, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada DPUPR Kabupaten Sragen," 2022, 87.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		DPUPR Kabupaten Sragen.	analisis kuantitatif dan penyebaran angket.	tiga variabel independen	kinerja karyawan. dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serta kompetensi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Muhammad Suhardi (2022). ³⁰	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dan penyebaran angket.	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sebelumnya menggunakan teknik random sampling.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

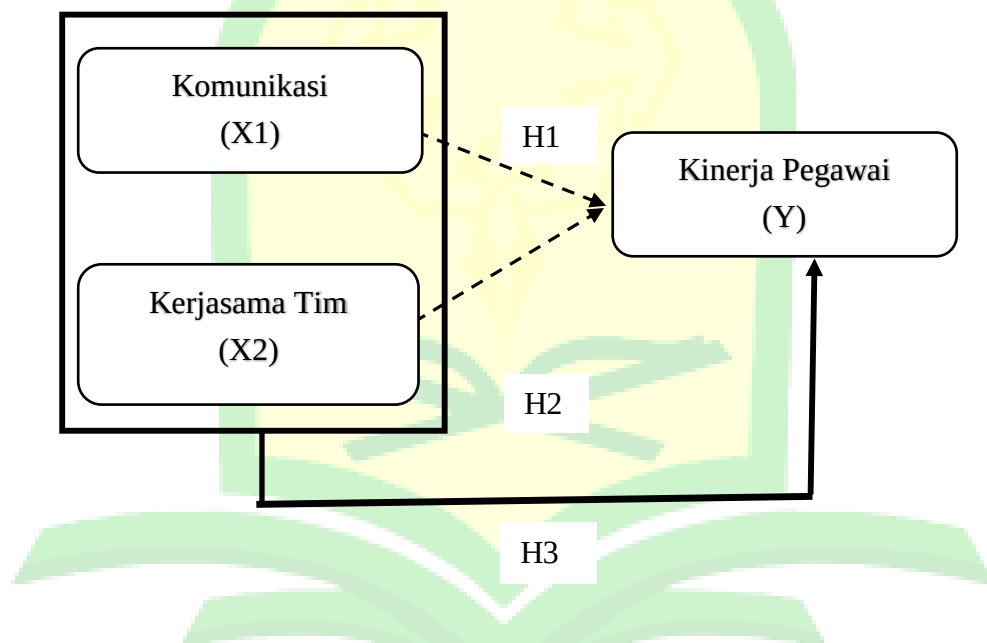
³⁰ Muhamad Suhardi, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Etika Civitas Akademika Di Universitas Pendidikan Mandalika," *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan* 10, no. 2 (2022): 54.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
15	Irwanda Ardhi Wijaya (2022). ³¹	Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.	Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sebelumnya menggunakan penelitian kualitatif. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh dan dampak terhadap kinerja karyawan.

³¹ Irwanda Ardhi Wijaya, Rosida Apriliana Shahirah, dan Margartha Evi Yuliana, "Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 3 (2022): 393.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah konsep bisikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam rangka memberikan jawaban sementara.³² Sehingga kerangka berfikir dari judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun” yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

Keterangan :

X1 : Komunikasi (variabel independen)

X2 : Kerjasama Tim (variabel independen)

Y : Kinerja Pegawai (variabel dependen)

³² Ningrum Ningrum, “Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017,” *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)* 5, no. 2 (2017): 148.

D. Hipotesis

Hipotesis yaitu asumsi ataupun dugaan sementara yang masih belum tentu kebenarannya tentang karakteristik suatu populasi. Oleh sebab itu hipotesis perlu diuji kebenarannya. Hipotesis ini dilakukan berdasarkan hasil penelitian didapat pada sampel yang diambil dari populasi tersebut.³³

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu maupun mengubah sikap, pendapat, atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung melalui media.³⁴ Kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan seseorang disaat melakukan pekerjaannya yang akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberi manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi.³⁵ Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Lia Setyo Rimawati mendapatkan hasil bahwa komunikasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang.³⁶ Sehingga penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H_{a1} : Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

³³ Irianto Artonang, *Aplikasi Statistika Dalam Pengelolaan dan Analisis Data Kesehatan* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005), 67.

³⁴ Hatuwe, *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap*, 4.

³⁵ Bagus, *Anteseden Kinerja Pegawai*, 5.

³⁶ Rimawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Bangun Persada Karangploso Malang.," 88.

H_{01} : Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim adalah cara paling efektif agar bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.³⁷ Kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan seseorang disaat melakukan pekerjaannya yang akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberi manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi.³⁸ Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rifky Yudha Priatna mendapatkan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁹ Sehingga penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H_{a2} : Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

H_{02} : Kerjasama Tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

³⁷ Lawasi dan Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," 51.

³⁸ Bagus, *Anteseden Kinerja Pegawai*, 5.

³⁹ Rifky Yudha Priatna, "Pengaruh Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mugi Jaya Kudus," 2017, 69.

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi dan kerjasama tim memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Hal itu dapat dilihat dari penelitian dari Riyas Tri Wijayanti, yaitu dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen. Hasil uji analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini memiliki hipotesis :

H₀₃ : Komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

H_{a3} : Komunikasi dan kerjasama tim secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif Menurut Arikunto yaitu suatu pendekatan dalam bentuk angka yang dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data yang dipakai sampai dengan tahap penyajian hasil data yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan Menurut Creswell penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan secara rinci bagaimana variabel yang digunakan dalam penelitian dimana saling mempengaruhi satu sama lain. Jadi dapat disimpulkan penelitian kuantitatif yaitu kegiatan analisis penelitian yang proses perhitungannya menggunakan angka-angka. Bagian dari penelitian ini dengan memastikan populasi dan sampel terlebih dahulu.¹ Adanya penelitian ini yaitu untuk menguji serta menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian yaitu suatu hal yang memiliki variasi nilai yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Adapun pengertian variabel penelitian menurut Hatch dan Farhadi yaitu suatu

¹ Aries Veronica, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), 84.

objek yang memiliki variasi nilai antara orang satu dengan yang lainnya.² Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi dari variabel independen dan dependen yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel independen yaitu sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, *atencedent*. Dalam bahasa indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi yang menjadi sebab perubahan dari timbulnya variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini yaitu komunikasi dan kerjasama tim.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu sering disebut dengan variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi yang menjadi sebab akibat sebab adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dari penelitian ini yaitu kinerja pegawai.³

Definisi operasional yaitu aspek penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengukur suatu variabel. adapupun juga menurut para ahli sebagai berikut :

1. Definisi operasional menurut Hoover yaitu mengidentifikasi suatu hal bersifat variabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

² Sirlius Seran, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), 134.

³ I Made Indra P dan Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metode Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), 71.

2. Definisi operasional menurut Sugiyono yaitu sebuah atribut atau nilai dari suatu objek ataupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.
3. Definisi Operasional menurut Widjono Hs yaitu suatu batasan pengertian dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan aktivitas maupun pekerjaan.⁴

Tabel 3.1

No.	Variabel	Indikator	No. Butir	Sumber
1.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Komitmen kerja	1,2 3,4 5,6 7,8	Robbins (2010)
2.	Komunikasi (X1)	1. Komunikasi dengan atasan 2. Komunikasi dengan bawahan 3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja	9,10 11,12 13,14	Suranto (2010)
3.	Kerjasama Tim (X2)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	15,16 17,18 19,20	Marnung (2016)

⁴ Ibid., 73

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Lokasi ini berada di Jl. Pahlawan No.24, Madiun Lor, Kec. Madiun, Kota Madiun, Jawa Timur 63100. Objek penelitiannya yaitu seluruh pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Adanya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang terdapat pada produktivitas pegawai terutama dalam tempo waktu dalam pengantaran. Sehingga penelitian ini menjadikan pertimbangan penulis melakukan observasi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu, kelompok, maupun objek yang ingin diteliti. Populasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok orang dari suatu lembaga, peristiwa, maupun subyek studi lainnya yang ingin dideskripsikan atau digeneralisasikan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan orang atau kasus yang hasil penelitiannya akan digeneralisasikan.⁵ Dalam penelitian ini, pemahaman tentang populasi sangat penting karena sampel yang representatif akan diambil dari populasi. Penelitian ini yang digunakan untuk sampel yaitu pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

⁵ I Ketut Swarjana, S.K.M, *Populasi Sampel Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian* (Yogyakarta: Andi Offset, 2022), 56.

Populasi pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun yaitu 101 orang pegawai yang berhubungan dalam penerimaan barang dan pengiriman barang yaitu bagian oranger loket, oranger antaran, dan oranger mobile.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian. Pengambilan sampel terjadi apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Sehingga peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari populasi. Jadi, sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representatif/mewakili populasi.⁶

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁷ Maka dari itu, penelitian pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun ini menggunakan sampling jenuh dalam pemilihan sampel karena penelitian menggunakan seluruh populasi pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun khususnya pegawai yang berhubungan dalam penerimaan dan pengiriman barang. Sampel yang berhubungan dalam pengiriman paket yaitu seperti oranger loket, oranger mobile, dan oranger antaran. Sehingga data dalam penelitian ini menghasilkan pemahaman yang lebih kuat tentang permasalahan pada pengiriman paket dengan hasil yang akurat.

⁶ Indra Jaya, *Biostatistik Statistik dalam Penelitian Kesehatan* (Jakarta: Kencana, 2021), 32.

⁷ Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), 12.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka. Sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

2. Sumber Data

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan langsung dari sumber datanya tanpa melalui sumber yang ada. Sebagian besar dikumpulkan khusus untuk proyek penelitian yang dapat dibagikan secara publik agar dapat digunakan dalam penelitian lain. Data ini dikumpulkan untuk mengatasi permasalahan dalam penelitian.⁸

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dimasa lalu oleh orang lain tetapi dapat digunakan oleh peneliti lain dimasa mendatang. Data sekunder bisa digunakan untuk memperkuat penelitian yang sedang dilakukan. Sumber data sekunder meliputi buku, sumber pribadi, jurnal, surat kabar, situs web, catatan pemerintah dan lain sebagainya.⁹

⁸ Teddy Chandra, *Statistika Deskriptif* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022), 25.

⁹ Ibid., 26

F. Metode Pengumpulan Data

Pada suatu penelitian perlu adanya metode pengumpulan data yang digunakan sebagai alat pengambilan sebuah data dalam penelitian. Sehingga pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah proses yang merekam pola perilaku seseorang, benda, dan peristiwa yang terjadi apa adanya. Ketika melakukan observasi, peneliti mengamati situasi penelitian dengan cermat lalu mencatat dan merekam semua hal yang ada pada objek penelitian sehingga memperoleh informasi dari objek pengamatan.¹⁰ Keuntungan dari teknik ini yaitu peneliti mendapat wawasan yang tidak akan diungkapkan secara verbal oleh responden atau objek penelitian. Sehingga peneliti mendapatkan gambaran yang real dari hasil yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi atau pengamatan langsung di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan maupun data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara subjek penelitian dan responden.¹¹ Dengan wawancara, peneliti dapat menanyakan langsung mengenai permasalahan dalam penelitian pada responden. Sehingga peneliti mendapat informasi langsung dengan melakukan tanya jawab

¹⁰ Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2022), 56.

¹¹ Janu Murdiyatmoko, *Sosiologi Memahami dan Mengkaji Masyarakat* (Jakarta: Grafindo Media Pratama, 2007), 85.

dengan responden. Wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Untuk menanyai permasalahan yang akan diteliti.

3. Kuesioner

Bentuk kuesioner adalah berupa pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden. Kuesioner yaitu cara yang paling efektif untuk mengumpulkan data ketika peneliti yakin akan variabel apa yang diukur dan apa yang diharapkan responden. Tujuan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang diukur dengan kuesioner.¹² Pada penelitian ini data diperoleh dari memberikan pertanyaan tertulis kepada responden dengan menyebar angket. Responden penelitian ini yaitu pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

G. Instrumen Penelitian

Penelitian yaitu suatu kegiatan yang dilakukan secara cermat dan bertanggung jawab mengenai suatu masalah dan juga fenomena dengan menggunakan metode ilmiah. Sugiono, mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melihat dan mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati. Adapun pengertian instrumen penelitian menurut Editage Insight, mengatakan bahwa instrumen penelitian yaitu alat

¹² Rifka Agustianti, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Makassar: Tohar Media, 2022), 100.

yang digunakan peneliti agar memperoleh, mengukur, dan menganalisis data dari subjek atau sampel mengenai topik atau masalah yang diteliti.¹³

Penelitian ini menggunakan skala likret yaitu dengan menggunakan empat kemungkinan jawaban untuk mengisi dan mencentang (✓) salah satu kolom pada jawaban yang dipilih responden. Untuk mengetahui hasil maka diberi skor untuk setiap jawaban yaitu :

Sangat Setuju	= Skor 4
Setuju	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1. ¹⁴

H. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur atau disebut instrumen yang dilakukan penelitian untuk menjadi alat ukur yang bisa diterima atau standar. Yang dimaksud dengan validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Misalnya seorang peneliti mengukur kinerja karyawan, maka semua pernyataan dalam kuesioner semuanya berhubungan dengan kinerja karyawan. Uji validitas menurut pendapat ahli dapat menggunakan rumus person product moment yaitu :

¹³ Heru Kurniawan, *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021), 11.

¹⁴ Ibid., 12

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum X_i$ = jumlah skor item

$\sum Y_i$ = jumlah skor total

n = jumlah responden.¹⁵

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif diukurnya. Reliabilitas juga dapat diartikan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur sebaiknya memiliki kemampuan dalam menghasilkan pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.¹⁶

Rumus yang digunakan dalam menguji reliabilitas ini yaitu rumus Alpha Cronbach. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skor yang dilakukan pada setiap butir pernyataan dalam instrumen komitmen organisasi. Adapun rumus alpha cronbach yaitu :

¹⁵ Aziz Alimul Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reabilitas* (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), 12.

¹⁶ Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik* (Surabaya: Pradina Pustaka, 2022), 53.

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir instrumen

S_i^2 = varians butir

S_t^2 = varians total.

Nilai yang dihasilkan dari perhitungan Alpha Cronbach menghasilkan rentang nilai yang menjadi wilayah toleransi untuk menyatakan suatu instrumen reliabel. Data yang digunakan yaitu data skor butir yang valid.¹⁷

I. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif adalah pengumpulan data-data yang hadir dan dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan. Analisis data dapat diartikan dengan analisis kuantitatif, karena yang dianalisis adalah data-data yang dikuantifikasi dengan model matematis.¹⁸

1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi yang baik dan efisien. Dalam uji asumsi klasik ini terdiri dari beberapa proses, diantaranya adalah :

¹⁷ Dadi Ahmad Roswandi, *Menguji Komitmen Penyuluh KB* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021), 54.

¹⁸ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 41.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji kenormalan distribusi (pola data). Maka dari itu, uji normalitas ini mengasumsikan bahwa data pada tiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov*.¹⁹

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.²⁰

Dikatakan terjadi multikolinieritas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r < 0,60$).

Atau dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan cara lain yaitu :

1. Nilai tolerance adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (α).

¹⁹ Aritonang, *Aplikasi Statistika Dalam Pengelolaan dan Analisis Data Kesehatan*, 38.

²⁰ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Admajaya Yogyakarta, 2009), 119.

2. Nilai variance inflation factor (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika $VIF < 10$.²¹

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Metode yang digunakan adalah dengan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) kurang dari atau sama dengan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heterokedastisitas dan sebaliknya.²²

d. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen x terhadap variabel dependen y.

Dasar pengambilan keputusan :

²¹ Muhammad Yusuf, *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan* (Bogor: IPB Press, 2018), 55.

²² Danang Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 125.

1. Jika nilai *sig deviation of linierity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai *sig deviation of linierity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.²³

e. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t sebelumnya pada model regresi linier yang dipergunakan. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Cara mendeteksi autokorelasi dengan metode Durbin-Watson, yaitu :

1. Jika $d < d_l$ atau $d > 4 - d_l$, maka terdapat autokorelasi
2. Jika $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak terdapat autokorelasi
3. Jika $d_l < d < d_u$ atau $4 - d_u < d < 4 - d_l$, maka tidak ada kesimpulan.²⁴

2. Pengujian Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu memprediksi menggunakan garis lurus untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel itu terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel pemberi pengaruh dan variabel terpengaruh. Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan antara

²³ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Health Books Publishing, 2007), 55.

²⁴ Muhammad Nisfiannor, *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 92.

variabel tidak bebas (Y) yaitu pada penelitian ini Kinerja Pegawai dengan variabel bebas (X) yaitu komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2).

Adapun rumus regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_{x1} + b_{x2} + error$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X_1 = komunikasi

X_2 = kerjasama tim

a = konstanta

b = koefisien regresi.²⁵

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t yaitu uji koefisien regresi secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji t ini membandingkan antara T hitung dengan T tabel.

Dengan adanya perbandingan antara T hitung dengan T tabel maka jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, H_0 diterima dan jika H_a ditolak maka tidak signifikan sedangkan jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ H_0 ditolak maka H_a diterima sehingga signifikan.²⁶

²⁵ Widia Ayu Lestari Sinaga, S Sumarno, dan Ika Purnama Sari, "The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District," *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence* 1, no. 1 (2022): 55.

²⁶ Yusuf, *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*, 134.

c. Uji F

Uji signifikansi simultan atau Uji F yaitu untuk menguji hipotesis gabungan bahwa semua koefisien regresi secara simultan bernilai nol.

Adapun formulasi hipotesis yaitu :

H_0 : secara bersama-sama variabel independen dalam model tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a : secara bersama-sama variabel dependen dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun cara menghitung nilai F statistik yaitu :

$$F = \frac{ESS/k-1}{RSS / N -k}$$

Keterangan :

F = jumlah parameter

N = jumlah data.²⁷

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel X1 (Komunikasi), X2 (Kerjasama tim), terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Adapun rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

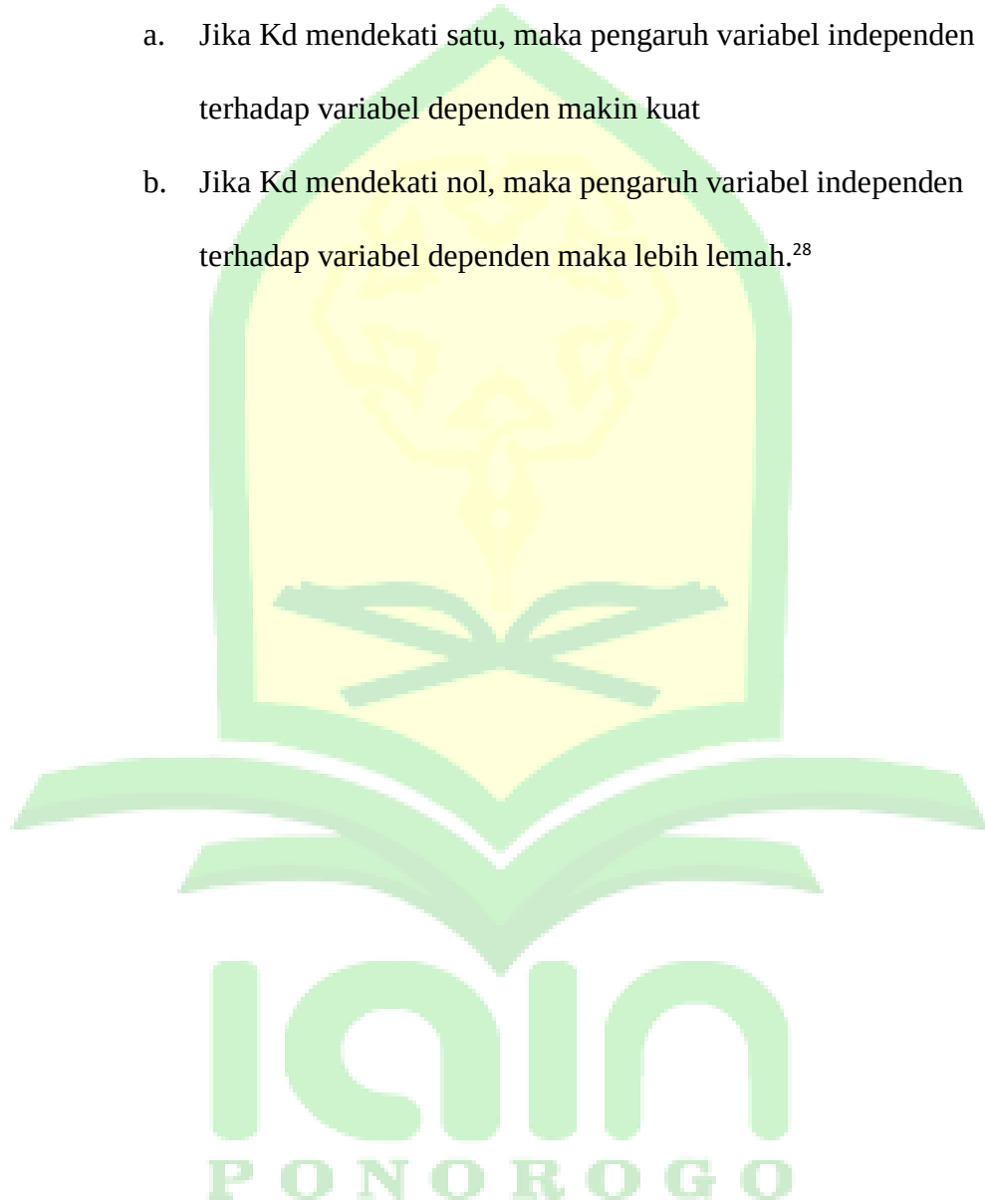
²⁷ Jihad Lukis Panjawa, *Pengantar Ekonometrika Dasar Teori dan Aplikasi Praktis Untuk Sosial Ekonomi* (Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021), 28.

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

Didalam analisis koefisien determinasi ada kriteria analisis yaitu :

- a. Jika Kd mendekati satu, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen makin kuat
- b. Jika Kd mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka lebih lemah.²⁸



²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 247.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah PT. Pos Indonesia

PT. Pos Indonesia adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat atau barang yang memiliki kantor pusat di Kota Bandung dan memiliki 11 kantor regional yang tersebar ke seluruh wilayah Indonesia. Sejarah PT. Pos Indonesia berawal dari didirikannya kantor pos di oleh Gubernur saat itu yang bernama Jendral G.W Baron Van Imhoff tanggal 26 Agustus 1746 di Batavia yang sekarang menjadi Jakarta. Tujuan mendirikan kantor pos yaitu untuk menjamin keamanan surat-surat penduduk terutama pedagang di luar Jawa juga bagi penduduk Indonesia yang pergi ke Belanda.¹

PT. Pos Indonesia menjalankan fungsi dan peran untuk melayani publik. Setelah berdiri selama empat tahun, kantor pos lalu mendirikan kantor kedua di Kota Semarang agar mempercepat pengiriman dari dua wilayah tersebut. Pada waktu itu jalur pengiriman yang dilalui adalah Karawang, Cirebon, dan Pekalongan. Pos Indonesia sudah beberapa kali beberapa perubahan status mulai dari Jawatan PTT (*Post, Telegraph, dan Telephone*). Badan usaha itu beroperasi tidak bersifat komersial dan

¹ Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi, *Sejarah Pos dan Telekomunikasi di Indonesia Jilid IV Masa Demokrasi Terpimpin* (Jakarta: Cahaya Makmur, 1980), 13.

fungsiya lebih kepada pelayanan kepada publik. Perkembangan terus terjadi sampai statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos maupun telekomunikasi berkembang sangat pesat, sehingga pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah jadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan menjadi badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, pada 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia dilaksanakan berdasarkan PP No. 5 Tahun 1995 tanggal 27 Februari 1995, dan perubahan secara efektif mulai berlaku pada tanggal 20 Juni 1995.²

Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia sekarang sudah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia. Dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya sehingga kini mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan juga 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.³

2. Visi dan Misi PT. Pos Indonesia

a. Visi PT. Pos Indonesia

Visi dari PT. Pos Indonesia adalah menjadi perusahaan pos terpercaya.

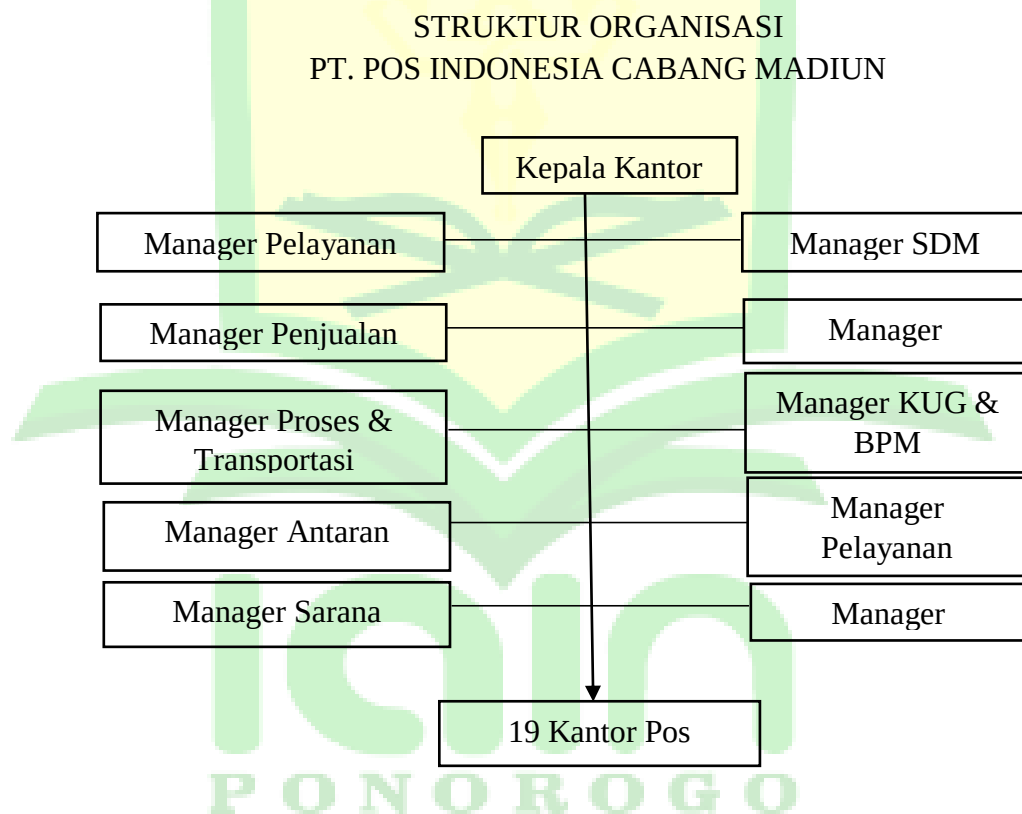
² Ibid, 14

³ Imam Ahmad, *Melayani Rakyat Menjaga Negara "Sejarah Sosial, Politik, dan Ekonomi PT. Pos Indonesia"* (Jakarta: Lspeu Indonesia, 2011), 279.

b. Misi PT. Pos Indonesia

1. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu maupun nilai terbaik
2. Berkomitmen kepada karyawan agar memberikan iklim kerja yang aman nyaman dan juga menghargai kontribusi.
3. Berkomitmen kepada pemegang saham agar memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.⁴

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Cabang Madiun

⁴ Putri Ismie Mayangsari, M Saleh Soeaidy, dan Wima Yudho Prasetyo, "Inovasi PT. Pos Indonesia Dalam Menjaga Eksistensi Dan Daya Saing Pelayanan Publik," *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 2 (2019): 249.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pedoman butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid, apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.⁵ Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja pegawai dengan sampel 104 responden yang diambil dari pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Berikut ini adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Uji Validitas Komunikasi

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Komunikasi

Nomor Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n=101, \alpha=5\%$	Keterangan
1	0,556	0,193	Valid
2	0,721	0,193	Valid
3	0,772	0,193	Valid
4	0,655	0,193	Valid
5	0,723	0,193	Valid
6	0,542	0,193	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

⁵ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 108.

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil uji validitas komunikasi dengan jumlah butir pernyataan 6, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel komunikasi diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,193 dengan taraf signifikansi 5%. Artinya semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada variabel komunikasi dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

b. Uji Validitas Kerjasama Tim

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim

Nomor Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n=101, \alpha=5\%$	Keterangan
1	0,463	0,193	Valid
2	0,621	0,193	Valid
3	0,511	0,193	Valid
4	0,620	0,193	Valid
5	0,623	0,193	Valid
6	0,587	0,193	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji validitas kerjasama tim dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 6. Dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel kerjasama tim diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,193 dengan taraf signifikansi 5%. Artinya semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada variabel kerjasama tim

dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Nomor Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $n=101, \alpha=5\%$	Keterangan
1	0,472	0,193	Valid
2	0,523	0,193	Valid
3	0,722	0,193	Valid
4	0,640	0,193	Valid
5	0,456	0,193	Valid
6	0,421	0,193	Valid
7	0,445	0,193	Valid
8	0,197	0,193	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji validitas kinerja pegawai dengan jumlah butir pernyataan 8. Dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,193 dengan taraf signifikansi 5%. Artinya semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada variabel kinerja pegawai dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan cukup akurat, stabil, atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Adapun untuk menguji reliabilitas instrumen adalah dengan koefisien *Alpha Cronbach's*.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika hasil uji reliabilitas menunjukkan $\alpha > 0,6$ maka instrumen ukuran tersebut layak digunakan sebagai instrumen ukuran untuk penelitian.
2. Jika hasil uji reliabilitas $\alpha < 0,6$ maka instrumen ukuran tersebut tidak layak digunakan sebagai instrumen ukuran untuk penelitian.⁶

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi	0,723	Reliabel
2.	Kerjasama Tim	0,601	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,612	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Artinya semua pernyataan yang digunakan untuk semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan demikian instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

⁶ Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reabilitas*, 54.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan sebanyak 101 kuesioner. Adapun pertanyaan yang diajukan adalah mengenai data pribadi dan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Hasil deskripsi responden menggunakan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden yang menanggapi survey dipisahkan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Gambar berikut menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	38	37,6	37,6	37,6
	Laki-laki	63	62,4	62,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden perempuan sebanyak 38 orang atau sebesar 37,6%. Sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 63 orang atau sebesar 62,4%. Artinya pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Madiun didominasi oleh laki-laki.

2. Usia Responden

Pada kategori usia responden dibedakan menjadi 4 kategori yaitu usia kurang dari 20 tahun, 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Jumlah responden pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun dapat dilihat dari hasil berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	92	91,1	91,1	91,1
	31-40 tahun	9	8,9	8,9	8,9
	Total	101	100,0	100,0	100,0

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil deskripsi responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 92 orang atau 91,1% dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 8,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun dengan presentase sebesar 91,1% adalah paling banyak jumlahnya.

3. Bagian Pekerjaan Responden

Pada kategori bagian pekerjaan responden dibedakan menjadi 3 kategori yaitu oranger mobile, oranger antaran, dan oranger loket. Untuk mengetahui bagian pekerjaan pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun dalam penelitian ini dapat yaitu dari hasil berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian Pekerjaan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Oranger mobile	23	22,7	22,7	24,2
	Oranger antaran	43	42,5	42,5	75,8
	Oranger loket	35	34,8	34,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil deskripsi responden berdasarkan bagian pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang bertugas sebagai oranger mobile sebanyak 23 orang atau 22,7%, bagian oranger antaran sebanyak 43 orang atau 42,5%, dan bagian loket sebanyak 35 orang atau 34,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang bertugas sebagai oranger antaran dengan presentase sebesar 42,5% adalah paling banyak jumlahnya.

4. Lama Bekerja Responden

Pada kategori lama bekerja responden dibedakan menjadi 4 kategori yaitu 1-3 tahun, 4-8 tahun, 9-15 tahun, dan lebih dari 15 tahun. Lama bekerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri, dan penguasaan *job description* yang lebih baik. Untuk mengetahui proporsi lama bekerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	34	33,6	33,6	33,6
	4-8 tahun	63	62,3	62,3	66,4
	Lebih dari 15 tahun	4	4,1	4,1	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 34 orang atau 33,6%, lama bekerja 4-8 tahun sebanyak 63 atau 62,3%, dan lebih dari 15 tahun sebanyak 4 orang atau 4,1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 4-8 tahun dengan presentase 62,3% adalah yang paling banyak jumlahnya.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola data). Dengan demikian, uji normalitas ini mengansumsikan bahwa data di tiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi > alpha (0,05), maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,93579735
Most Extreme Differences	Absolute	0,162
	Positive	0,166
	Negative	-0,78
Test Statistic		0,922
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,221 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,221 atau 22,1% yang artinya lebih besar dari 0,05 atau 5% ($0,221 > 0,05$). Dengan demikian, data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Dasar pengambilan uji multikolinieritas :

1. Nilai tolerance atau besarnya tingkat kesalahan : jika nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) atau faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat : jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.⁷

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	4,665	8,146		0,104		
Komunikasi	0,746	0,054	0,843	0,000	0,791	1,022
Kerjasama Tim	0,331	0,047	0,149	0,031	0,791	1,022

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil bahwa untuk semua variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,791 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 yaitu 1,022. Artinya, dapat disimpulkan bahwa tidak

⁷ Agustianti, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, 91.

terjadi multikolinieritas sehingga model regresi tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Metode yang digunakan adalah dengan uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan adalah dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat lebih dari atau sama dengan 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,943	1,729		0,533	0,421
Komunikasi	-0,033	0,032	-0,209	1,140	0,201
Kerjasama Tim	0,049	0,027	0,264	1,417	0,110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji heterokedastisitas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen lebih dari 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi komunikasi 0,201 atau 20,1% ($0,201 > 0,05$) dan kerjasama tim 0,110 atau 11% ($0,110$

$> 0,05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen x terhadap variabel dependen y .

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai *sig deviation of linierity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai *sig deviation of linierity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.⁸

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas X1

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) Komunikasi (X1)	(Combined)	178,21	8	9,23	2,12	.0,068
	Linearity	32,47	1	32,47	7,14	0,022
	Deviation from Linearity	12,26	6	1,54	1,37	0,198
	Within Groups	22,22	82	1,04		
	Total	203,06	101			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

⁸ Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, 201.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas X2

ANOVA Table		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	(Combined)	111,884	11	9,112	2,011	0,057
	Linearity	32,233	1	32,123	7,122	0,010
	Deviation from Linearity	77,662	9	7,142	1,544	0,165
Kerjasama Tim (X2)	Within Groups	91,121	77	4,301		
	Total	203,011	101			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji linier X1 diperoleh P-value sebesar 0,198 atau 19,8% dan pada Tabel 4.13 hasil uji linieritas X2 sebesar 0,165 atau 16,5%. Karena masing-masing P-value $> 0,05$ atau 5%, maka garis regresi X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y adalah linier atau garis regresi komunikasi terhadap kinerja pegawai dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai linier.

e. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t sebelumnya pada model regresi linier yang dipergunakan. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Cara mendeteksi autokorelasi dengan metode Durbin-Watson, yaitu :

1. Jika $d < dl$ atau $d > 4-dl$, maka terdapat autokorelasi
2. Jika $du < d < 4-du$, maka tidak terdapat autokorelasi
3. Jika $dl < d < du$ atau $4-du < d < 4-dl$, maka tidak ada kesimpulan

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,909 ^a	0,812	0,809	1,004	1,707

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji autokorelasi diperoleh nilai $dw = 1.707$, $n = 101$, $k = 2$, $dl = 1,614$, $du = 1,704$. Jelas bahwa $du < dw < 4-du$ ($1,704 < 1,707 < 2,275$), maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif.

2. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dengan lebih dari satu variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Rumus regresi linier berganda :

$$Y = a + b_{x1} + b_{x2}$$

Hasil uji SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,533	2,804		1,633	0,101
Komunikasi (X1)	0,708	0,054	0,830	11,223	0,009
Kerjasama Tim (X2)	0,321	0,045	0,152	2,167	0,023

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji regresi linier berganda diperoleh model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,533 + 0,708 (\text{Komunikasi}) + 0,321 (\text{Kerjasama Tim})$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 4,533 hal ini berarti apabila nilai 0 tidak ada perubahan variabel komunikasi dan kerjasama tim, maka kinerja pegawai adalah 4,533.
2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 0,708. Nilai variabel komunikasi yang positif menunjukkan hubungan yang searah antara komunikasi dan kinerja pegawai. Artinya apabila komunikasi ditingkatkan satu satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,708.

3. Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X_2) adalah sebesar 0,321. Nilai variabel kerjasama tim yang positif menunjukkan hubungan yang searah antara kerjasama tim dan kinerja pegawai. Artinya apabila kerjasama tim ditingkatkan satu satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,321.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

Untuk pengambilan kesimpulan dinyatakan dengan melihat signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai yakni jika nilai probabilitas < nilai alpha ($\alpha = 0,05$), maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,566	2,810		1,581	0,101
Komunikasi (X1)	0,711	0,057	0,823	11,346	0,009
Kerjasama Tim (X2)	0,312	0,043	0,154	2,143	0,023

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji t, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun

H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

H_1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji t diatas diperoleh nilai signifikansi komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,009 atau 0,9% itu berarti probabilitas sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel

komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun

H_0 : Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

H_2 : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 0,023 atau 2,3% itu berarti probabilitas sebesar $0,023 < 0,05$ sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakan pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan signifikansi dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan ($\text{sig} <$

0,05), berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,210	3	84,182	80,121	0,003 ^b
	Residual	30,731	100	1,021		
	Total	203,033	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

H_0 : Komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

H_3 : Komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini berarti probabilitas $0,003 < 0,05$ atau dengan kata lain secara empiris menolak H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823 ^a	0,745	0,721	1.011

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,823 atau 82,3% yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745 atau 74,5% sedangkan sisanya 25,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

E. Pembahasan

Berikut uraian dari penelitian berdasarkan temuan analisis yang dilakukan :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Berdasarkan hasil uji-t yang telah dilakukan pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,009 < 0,05$ maka H_1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albertus Bima Wijanarka, yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana bahwa komunikasi merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.⁹

Selain itu ditunjukkan dengan deskripsi jawaban responden terkait variabel komunikasi sebagai berikut :

Tabel 4.19
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

No	Kategori	Frekuensi	Presentase	Kesimpulan
1	Sangat Setuju	31	30,7%	Mayoritas responden setuju bahwa karyawan dapat memahami isi pesan
	Setuju	70	69,3%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	

⁹ Wijanarka, "Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," 99.

No	Kategori	Frekuensi	Presentase	Kesimpulan
				yang disampaikan oleh atasan.
2	Sangat Setuju	42	41,6%	Mayoritas responden setuju bahwa jika ada masalah dalam pekerjaan, selalu dikomunikasikan dengan atasan.
	Setuju	59	58,4%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	
3	Sangat Setuju	26	25,7%	Mayoritas responden setuju bahwa atasan dapat menyampaikan informasi secara mudah dan jelas kepada bawahan.
	Setuju	72	71,2%	
	Tidak Setuju	3	3,1%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	
4	Sangat Setuju	31	30,7%	Mayoritas responden setuju bahwa atasan mengkomunikasikan hasil kinerja pegawai.
	Setuju	70	69,3%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	
5	Sangat Setuju	43	42,5%	Mayoritas responden setuju bahwa dengan adanya komunikasi mampu menciptakan hubungan baik antar sesama pegawai.
	Setuju	58	57,5%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	
6	Sangat Setuju	39	38,6%	Mayoritas responden setuju bahwa dengan antar pegawai koordinasi dan kerjasama ketika menyelesaikan pekerjaan.
	Setuju	57	56,4%	
	Tidak Setuju	5	5%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini melakukan komunikasi antar pegawai maupun atasan dengan baik sehingga semakin bagus komunikasi yang

terjalin oleh para karyawan dan atasan, maka akan mempermudah pegawai dalam bekerja maupun mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja serta hasil yang didapatkan nanti juga dengan yang diharapkan oleh semua pihak terlibat dan terkait. Dari uraian diatas maka hipotesis pertama diterima bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Berdasarkan hasil uji-t yang telah dilakukan pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,023 < 0,05$ maka H_2 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Louvi Silviana Lubis, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila antar pegawai dapat menjalin kerjasama dan juga komunikasi yang baik antar pegawai.¹⁰

Selain itu ditunjukkan dengan deskripsi jawaban responden terkait variabel kerjasama tim sebagai berikut :

¹⁰ Lubis, "Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru," 89.

Tabel 4.20
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kerjasama Tim

No	Kategori	Frekuensi	Presentase	Kesimpulan
1	Sangat Setuju	38	37,6%	Mayoritas responden setuju bahwa antar rekan kerja akan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan secara bersama sesuai dengan prosedur.
	Setuju	63	62,4%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	
2	Sangat Setuju	30	29,7%	Mayoritas responden setuju bahwa dalam melaksanakan tugas, saling berkontribusi antar pegawai.
	Setuju	60	59,4%	
	Tidak Setuju	7	10,9%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	
3	Sangat Setuju	51	50,4%	Mayoritas responden sangat setuju bahwa setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai target.
	Setuju	48	47,5%	
	Tidak Setuju	2	2,1%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	
4	Sangat Setuju	24	23,7%	Mayoritas responden setuju bahwa setiap anggota tim mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal.
	Setuju	73	72,2%	
	Tidak Setuju	4	4,1%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	
5	Sangat Setuju	34	33,6%	Mayoritas responden setuju bahwa setiap anggota memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.
	Setuju	67	66,4%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	

No	Kategori	Frekuensi	Presentase	Kesimpulan
6	Sangat Setuju	46	45,5%	Mayoritas responden setuju bahwa dengan rekan kerja selalu kompak dalam memberikan kontribusi secara maksimal.
	Setuju	55	54,5%	
	Tidak Setuju	0	0%	
	Sangat Tidak Setuju	0	0%	
	Total	101	100%	

Berdasarkan Tabel 4.20 deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini saling bekerja sama dan berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan. Dari uraian diatas maka hipotesis pertama diterima bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ atau dengan kata lain secara empiris menolak H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.18 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745 yang memiliki arti bahwa komunikasi dan kerjasama tim mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 74,5% dan sisanya 25,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Dari hasil analisis, komunikasi dan kerjasama tim antar pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Madiun harus berjalan dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Sehingga tujuan perusahaan dalam terlaksana dengan baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ ($0,9\% < 5\%$) sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.
2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ ($2,3\% < 5\%$) sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.
3. Komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga secara empiris H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Madiun dan untuk penelitian masa yang akan datang diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Pimpinan hendaknya melakukan pertimbangan dalam pembagian tugas kepada pegawai yang didasarkan pada kemampuan kerjanya serta jam kerja yang ditetapkan agar pegawai tetap dapat menjaga kerjasama timnya.
- b. Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi pada pegawai maka perlu adanya komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan maupun antar pegawai sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.
- c. Agar kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Madiun seharusnya lebih meningkatkan koordinasi dan kerjasama antar pegawai. Selain itu, agar kinerja pegawai dapat optimal maka setiap tim harus mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal. Jika ada kurangnya pemahaman, maka ditanyakan ke atasan.

2. Bagi Penelitian Mendatang

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Kepada peneliti mendatang yang berkeinginan akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, maka perluasan penelitian yang disarankan antara lain adalah:

- a. Kelemahan dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel independen yaitu komunikasi dan kerjasama tim. Untuk penelitian mendatang diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Penyempurnaan untuk indikator pertanyaan dalam kuesioner dan disesuaikan dengan kondisi yang ada pada objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.
- c. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga mengakibatkan penelitian ini hanya dilakukan di satu perusahaan saja. Untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja pegawai, disarankan kepada peneliti mendatang untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, Rifka. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Makassar: Tohar Media, 2022.
- Ahmad, Imam. *Melayani Rakyat Menjaga Negara "Sejarah Sosial, Politik, dan Ekonomi PT. Pos Indonesia."* Jakarta: Lspeu Indonesia, 2011.
- Ardiansyah, Dimas Okta. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja" 3 (2016).
- Arinditha, Agatha Reza. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo," 2020.
- Aritonang, Irianto. *Aplikasi Statistika Dalam Pengelolaan dan Analisis Data Kesehatan*. Yogyakarta: Media Pressindo, 2005.
- Arwani. *Komunikasi dalam Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC, 2003.
- Bagus, Ida. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Chandra, Teddy. *Statistika Deskriptif*. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022.
- Dowansiba, Barnabas. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Tangga Ilmu, 2023.
- Fachrunnisa, Olivia. "Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya" 4 (2016).
- Hamid, M.Pd., Drs. Ahmad. *Sekelumit Kandungan Isi Al-Qur'an*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2008.
- Harsoono, Zagita Ayu Ramadhany, Muhammad Irfan Hertanto, Teuku Daffa Barisfallah, Rizky Aditya Dharm, Dita Ramadhanty, Hidayatullah Dian Pambudi, dan Tiara Puspita. "Review Perkembangan Riset Topik Kerjasama Tim Selama Sepuluh Tahun Terakhir Pada Jurnal Online." *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2019, 2.
- Hatuwe, Masna. *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap*. Malang: Rena Cipta Mandiri, 2022.
- Hidayat, Aziz Alimul. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reabilitas*. Surabaya: Health Books Publishing, 2021.
- Hidayat, Rahmat. "Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 10, no. 1 (2021).
- Ika Cahyaningrum, I Made Indra P dan. *Cara Mudah Memahami Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019.
- Jaya, Indra. *Biostatistik Statistik dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Kurniawan, Heru. *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021.

- Kusuma, Livia Putri. "Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa." *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3, no. 4 (2018).
- Lakoy, Amanda C. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado" 3, no. 3 (2019).
- Lawasi, Eva Silvani, dan Boge Triatmanto. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (30 Juni 2017).
- Lubis, Louvy Silviana. "Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru." *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 2021.
- Maeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Mayangsari, Putri Ismie, M Saleh Soeaidy, dan Wima Yudho Prasetyo. "Inovasi PT. Pos Indonesia Dalam Menjaga Eksistensi Dan Daya Saing Pelayanan Publik." *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 2 (2019).
- Murdiyatmoko, Janu. *Sosiologi Memahami dan Mengkaji Masyarakat*. Jakarta: Grafindo Media Pratama, 2007.
- Musarifah Ikhwana dan Yulia Anggraini. "Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT. Haryono 01." *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 1, no. 2 (2021): 217–32.
- Ningrum, Ningrum. "Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017." *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)* 5, no. 2 (2017).
- Nisa, Indah Choirun. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5, no. 2 (2018).
- Nisa, Indah Choirun, Rooswidjajani, dan Yuntawati Fristin. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5, no. 2 (10 Januari 2019).
- Nisfiannor, Muhammad. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Nugraha, Billy. *Pengembangan Uji Statistik*. Surabaya: Pradina Pustaka, 2022.
- Nugrahaningsih, Hartanti. "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Media Manajemen Jasa* 10, no. 2 (2022).
- Nurhidayati, Maulida, dan Sovia Zahrianti Erika. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)." *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 99.

- Oktamala, Sari, dan Eva Zuraidah. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Pt. Pos Indonesia Cabang Belitang Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode Servqual" 8 (2021).
- Oktavia, Fenny. "Upaya Komunikasi Interpersonal Kepala Desa Dalam Memediasi Kepentingan Pt. Bukit Borneo Sejahtera Dengan Masyarakat Desa Long Lunuk" 4 (2016).
- Panjawa, Jihad Lukis. *Pengantar Ekonometrika Dasar Teori dan Aplikasi Praktis Untuk Sosial Ekonomi*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021.
- Paramansyah, Arman. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Al-Muqstith Pustaka, 2021.
- Pos dan Telekomunikasi, Direktorat Jenderal. *Sejarah Pos dan Telekomunikasi di Indonesia Jilid IV Masa Demokrasi Terpimpin*. Jakarta: Cahaya Makmur, 1980.
- Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*. Surakarta: Erlangga, 2006.
- Rifky Yudha Priatna. "Pengaruh Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mugi Jaya Kudus," 2017.
- Rimawati, Lia Setyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang,," 2022.
- Riyanto, Slamet. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.
- Roswandi, Dadi Ahmad. *Menguji Komitmen Penyuluh KB*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021.
- Seran, Sirlius. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.
- Sinaga, Widia Ayu Lestari, S Sumarno, dan Ika Purnama Sari. "The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District." *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence* 1, no. 1 (2022): 55–64.
- Sugiarto. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhardi, Muhamad. "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Etika Civitas Akademika Di Universitas Pendidikan Mandalika." *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan* 10, no. 2 (2022): 54.
- Sujarweni, Wiratna. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Sumaryono. *Dunia Kerja Kekinian Sebuah Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara, 2021.
- Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.
- Swarjana, S.K.M, I Ketut. *Populasi Sampel Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset, 2022.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE, 2010.

- Usman, Benny. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrri Palembang” 10 (2013).
- Veronica, Aries. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Wijanarka, Albertus Bima. “Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, 2018.
- Wijaya, Irwanda Ardhi, Rosida Apriliana Shahirah, dan Margartha Evi Yuliana. “Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 3 (2022).
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Admajaya Yogyakarta, 2009.
- Wijayanti, Riyas Tri. “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada DPUPR Kabupaten Sragen,” 2022.
- Wulandari, Bakti, Fatchul Arifin, dan Dessy Irmawati. “Peningkatan Kemampuan Kerjasama dalam Tim Melalui Pembelajaran Berbasis Lesson Study.” *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)* 1, no. 1 (2015).
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Health Books Publishing, 2007.
- Yusuf, Muhammad. *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press, 2018.

