

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka

R. Neny Kusumadewi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

e-mail : kusumadewi.neny@gmail.com

Abstract.

Employee performance is important for the company. Employee performance can be achieved with good teamwork and good communication. This study aims to determine how teamwork and communication influence the performance of employees at Perumda BPR Majalengka partially.

This study used a survey method with a descriptive analysis approach and verification. The data collection technique used is using a questionnaire. The population in this study were employees of Perumda BPR Majalengka with a sample a 98 respondents using a saturated sampling technique (census). The measurement scale in this study uses the Likert scale. The data analysis used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination analysis and the feasibility test of the model. Hypothesis testing in this study uses a partial hypothesis test with the t test.

Based on the results of the study, it shows that teamwork is included in the very good category, communication is in the very good category, and employee performance is in the very high category. This study shows that Teamwork and Communication have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Teamwork, Communication, Employee Performance.*

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Keberadaan sumberdaya manusia di dalam perusahaan merupakan penggerak, pengelola, pengatur, dan penyeimbang. Tanpa ada peran dari sumber daya manusia, organisasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif. Sumberdaya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peranan karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik termasuk Perumda BPR Majalengka.

Sudaryono dalam Cici Hayati Yahya (2018) kinerja adalah unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah di tetapkan sesuai agenda kerja. Demikian pula halnya dengan komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan rendah tentu saja sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja sebuah

perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat terwujud maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempunyai prestasi . Semakin tinggi kinerja berarti peningkatan efektifitas, efisiensi, ataupun mutu semakin tinggi, maka suatu organisasi dan perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Tanpa adanya *teamwork* organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan pekerjaan tidak akan selesai jika anggota organisasi tidak bekerjasama .

Teamwork sebagai proses kerja dinyatakan Buchholz dalam Mohammad Egi Nuradiman (2017 : 18), *Teamwork is the process of working in a group by participative leadership, shared responsibility, aligned on purpose, intensive communication, future focused, focused on task, creative talents and rapid response to get the aims of the organization..* (Kerja tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi).

Pelaksanaan *teamwork* hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (win-win). Apabila satu pihak dirugikan dalam proses *teamwork*, maka *teamwork* tidak lagi terpenuhi. Dalam mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari *teamwork*, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman terhadap tujuan bersama.

Menurut Burn dalam Mohammad Egi Nuradiman (2017) menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota – anggotanya saling berkolaborasi untuk mecapai tujuan bersama dan memiliki sikap

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

yang saling mendukung dalam kerjasama tim. Sedangkan menurut West dalam Hatta (2017) “ Telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektifitas yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara dalam Ria Romadona (2017:1) dikutip dari Rensius komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada oranglain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. komunikasi organisasi terdiri dari komunikasi internal dan eksternal, yang dimana komunikasi internal yaitu komunikasi yang berlangsung diantara anggota di dalam organisasi baik pimpinan kepada bawahan, bawahan kepada bawahan dan sebagainya sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang berlangsung dengan pihak luar organisasi. Untuk menciptakan komunikasi organisasi yang efektif dalam suatu lembaga maka setiap unit kerja dalam organisasi yang berada pada tempat yang berbeda dengan tugas dan wewenang yang berbeda pula dapat menjalin kerja sama yang kompak. dengan adanya jalinan komunikasi yang baik antar sesama anggota organisasi maka segala aktifitas organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar karena setiap individu telah mengetahui tugasnya masing-masing begitupun sebaliknya jika komunikasi organisasi tidak berjalan dengan baik itu akan menyebabkan kehancuran atau terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Selain itu komunikasi yang baik antara sesama karyawan juga

akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perumda BPR Majalengka sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) mempunyai peran strategis dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi wilayah, pelayanan publik dalam hal perbankan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD). Perumda BPR Majalengka mulai beroperasi sejak tanggal 2 Juli 2008 dengan dasar hukum Perda Kabupaten Majalengka No. 3 Tahun 2007 tentang pendirian PD. BPR Sukahaji hasil merger, serta dilengkapi dengan izin Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia tanggal 13 Mei 2008. PD. BPR Sukahaji yang kemudian berganti nama menjadi Perusahaan Umum Daerah Bank Perkreditan Rakyat (Perumda BPR) Majalengka tanggal 21 Agustus 2015.

Perumda BPR Majalengka sebagai organisasi perbankan yang mempunyai tujuan mengelola dana simpanan pihak ketiga (tabungan dan deposito) dalam bentuk pinjaman (kredit) kepada usaha kecil, menengah dan mikro, dengan pelayanan yang sebaik mungkin Dengan dijelaskannya tujuan tersebut sehingga karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik. Karyawan Perumda BPR Majalengka harus didukung dengan *teamwork* dan komunikasi yang baik agar para karyawan bekerja secara produktif, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan memegang nilai-nilai profesionalisme, memiliki integritas tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, pemberdayaan (empowerment), dan mampu kerja dalam ‘*teamwork*’ dengan bagian yang terkait jelas sekali bahwa Perumda BPR Majalengka ini sangat mengutamakan integritas kinerja karyawannya untuk

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

menjadi salah satu perusahaan bank dengan pelayanan terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian awal bahwa di Perumda BPR Majalengka kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan beberapa aspek yaitu jumlah kredit yang dikeluarkan, laba yang dihasilkan dan tingkat kehadiran karyawan. Berdasarkan laporan laba pada tahun 2016-2017 mengalami kenaikan sebesar 25,98% , pada tahun 2017-2018 mengalami kenaikan sebesar 11,79%, selanjutnya pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan sebesar (53,67%), dan pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan sebesar (20,20%). Penurunan laba sebagai dampak pandemi corona (covid-19). Penurunan laba yang terjadi karena menurunnya kinerja karyawan seperti halnya dengan ketidak aktifan karyawan dalam hal penagihan kepada debitur, selain itu masih kurangnya pendekatan persuasi antara karyawan dengan debitur, sehingga banyak para karyawan yang tidak bisa mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Namun secara menyeluruh, jumlah keseluruhan antara realisasi dan anggaran Perumda BPR Majalengka mengalami selisih yang menguntungkan bagi perusahaan, Laporan Laba Perumda BPR Majalengka memiliki pencapaian di atas target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perumda BPR Majalengka mengadakan evaluasi laporan laba/rugi untuk membantu pihak perusahaan dalam menentukan langkah perusahaan selanjutnya.

Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor, diantaranya *teamwork* dan komunikasi. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa dalam *teamwork* terdapat kendala yaitu kurangnya kerjasama tim, akan tetapi lebih

mengutamakan kerja secara individu dalam penugasan pekerjaan – pekerjaan yang membutuhkan kerja tim, adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Berkaitan dengan komunikasi terdapat beberapa kendala dalam komunikasi yaitu menyebabkan pesan disampaikan oleh pimpinan tidak dapat tersampaikan dengan baik kepada karyawannya karena adanya hambatan dalam penyampaian pesan kepada karyawan yang mengakibatkan kurangnya komunikasi serta menimbulkan kesalah pahaman pada karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Manurung dalam Mohammad Egi Nuradiman (2017:40) *Teamwork* merupakan suatu kumpulan individu yang berbagi kepemimpinan yang saling bekerja sama dengan sportif untuk menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Dalam Mohammad Egi Nuradiman (2017:27), indikator *Teamwork* diantaranya (1) Kerjasama terdiri dari berkontribusi terhadap tim, membantu karyawan lain; (2) Kepercayaan terdiri dari kepercayaan kepada pemimpin, kepercayaan kepada karyawan lainnya; (3) Kekompakan terdiri dari komitmen, saling membantu.

Menurut Mangkunegara dalam Ria Romadona (2017:1) dikutip dari Rensius komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada oranglain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Adapun indikator-

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

indikator komunikasi Menurut Mangkunegara dalam Ria Romadona (2017:1) yang dikutip dari Rensius indikator – indikator komunikasi antara lain : (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi; (2) Intensitas komunikasi; (3) Efektivitas komunikasi; (4) Tingkat pemahaman pesan; (5) Perubahan sikap.

Menurut Mangkunegara dalam Achmad Taufiq Nurrohman, Hadi Sunaryo, dan M . Ridwan Basalamah (2020:75) juga mengungkapkan hal yang sama mengenai Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja karyawan terdiri dari : (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Pelaksanaan Tugas; (4) Tanggung Jawab.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Ada pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

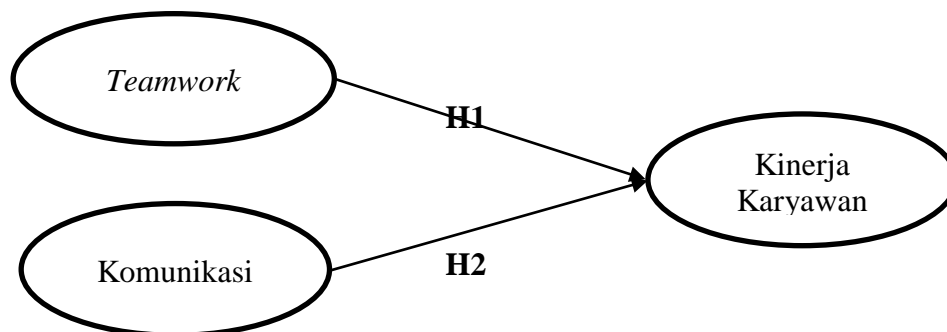
H₂: Ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan

menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan verikatif. Populasi penelitian adalah karyawan Perumda BPR Majalengka dengan sampel sebanyak 98 orang responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Rancangan analisis deskriptif yaitu dengan bantuan tabel dalam bentuk jumlah dan presentase dengan ketentuan bobotan yang telah ditentukan berkisar 1 sampai dengan 5 menggunakan skala *likert* sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitiannya.

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan transformasi data dengan mengubah data ordinal menjadi interval, metode transformasi yang digunakan yakni *Method of Successive interval* (MSI). Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis parsial dengan uji t. Adapun paradigma hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Penelitian

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dari seluruh variabel dalam kuisioner yang digunakan valid atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 18 pernyataan yang terdiri dari 6 pernyataan

variabel *Teamwork*, 6 pernyataan variabel Komunikasi dan 6 pernyataan variabel Kinerja karyawan. Adapun kriteria yang digunakan untuk menilai validitas dari masing-masing pernyataan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut ini hasil uji validitas disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung			r _{tabel} (0,05) = n-2 = 98-2 = 96	Ket
	Teamwork (X ₁)	Komunikasi (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)		
1	0,398	0,644	0,663	0,196	Valid
2	0,645	0,600	0,781	0,196	Valid
3	0,870	0,772	0,698	0,196	Valid
4	0,452	0,615	0,728	0,196	Valid
5	0,756	0,761	0,701	0,196	Valid
6	0,574	0,525	0,621	0,196	Valid

Sumber: *Output SPSS 21, 2021*

Pada tabel 1 diatas diketahui seluruh variabel penelitian memiliki item pernyataan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada derajat signifikasi 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memiliki konstruk atau item pernyataan yang valid sebagai alat ukur pengumpulan data penelitian.

Selain uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dari seluruh variabel dalam kuesioner yang digunakan reliable atau tidak. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliable sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Total Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	<i>Teamwork</i> ((X ₁))	6	0,782	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X ₂)	6	0,811	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,846	0,60	Reliabel

Sumber: *Output SPSS Versi 21, 2021*

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Hasil uji cronbach's alpha sebagaimana disajikan pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,60. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang berupa kuisioner

memiliki kehandalan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model regresi telah dikatakan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*) atau memenuhi syarat – syarat lolos dari uji asumsi klasik.

Tabel 3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	Nilai Asymp.Sig 0,080 > α 0,05	Data Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas	Nilai <i>tolerance</i> 0,673 > 0,10 dan VIF 1,486 < 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	dU < d < 4-dU = 1.629 < 1,526 < (4-1.629).	Tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2021

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kinerja karyawan), bila dua variabel independen (*Teamwork* dan *Komunikasi*)

sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	2.270	1.557		1.458	.148					
1 Teamwork	.301	.100	.265	3.007	.003	.565	.295	.217	.673	1.486
Komunikasi	.525	.088	.524	5.955	.000	.676	.521	.430	.673	1.486

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan tabel 7 tersebut diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 2,270 + 0,301 X_1 + 0,525X_2 + \epsilon$$

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

1. Konstanta (α) dalam regresi sebesar 2.270 dan bertanda positif artinya apabila teamwork dan komunikasi tidak ada atau memiliki nilai (0), maka kinerja karyawannya akan tetap ada.
2. Koefisien regresi *teamwork* 0,301 dan bertanda positif, artinya jika semakin baik *teamwork* yang dilaksanakan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.
3. Koefisien regresi komunikasi 0,525 dan bertanda positif, artinya jika semakin baik komunikasi yang dilakukan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.
4. Nilai residual (ϵ) artinya *error* bahwa kesalahan dalam memprediksi data sampel yang dilakukan oleh peneliti.

Uji F statistik digunakan untuk mengetahui apakah model layak atau tepat (*Goodness Of Fit Model*). Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi dalam memprediksi kinerja karyawan. Maka dapat dilihat dari tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	647.401	2	323.701	48.275	.000 ^b
Residual	637.003	95	6.705		
Total	1284.404	97			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Teamwork

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 48.275 pada taraf signifikansi 5% dengan nilai profitabilitas (sig) sebesar 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,09 yang berarti bahwa nilai F_{hitung} 48.275 > nilai F_{tabel} 3,09 serta signifikasinya 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau memenuhi *Goodness Of Fit Model* untuk memprediksi kinerja karyawan pada Perumda BPR Majalengka.

Uji parsial atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel *teamwork* 3.007. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan nilai df sebesar $n-2$ ($98-2$) = 96 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.660 karena t_{hitung} 3,007 > 1.660 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *teamwork* dan kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel komunikasi dapat diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel komunikasi 5.955 Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan nilai df sebesar $n-2$ ($98-2$) = 96 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.660 karena t_{hitung} 5.955 > 1.660 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

secara signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya semakin baik *teamwork* yang dilaksanakan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan Perumda BPR Majalengka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya semakin baik komunikasi yang dilakukan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan Perumda BPR Majalengka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Perumda BPR Majalengka hendaknya pimpinan memberikan kepercayaan dan dukungan kepada karyawannya, memberikan kegiatan pelatihan karyawan lebih ditingkatkan lagi sehingga

karyawan bisa lebih efektif dalam menyelesaikan tingkat permasalahan yang akan dihadapi dimasa mendatang; Perumda BPR Majalengka untuk selalu membuka ide obrolan dan saling menukar informasi selain itu gathering di luar kantor atau acara liburan juga akan membuat koneksi antar karyawan lebih kuat, berusaha meningkatkan koordinasi disetiap tingkatan, mengatasi karyawan yang sulit menerima informasi sebaiknya diadakan agenda tahunan berupa diklat atau pelatihan khusus bagi semua karyawan dengan mengundang nara sumber yang profesional dan berkompeten dibidangnya; selain itu untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dan teknik sampling lain dalam melakukan penelitian serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas dan berbeda dengan lokasi penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Romli.Khomisahrial.2014.*Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT.Giasindo.

Jurnal

Achmad Taufiq Nurrohman, Hadi Sunaryo, dan M . Ridwan Basalamah.2020. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kerjasama Tim, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mavens Mitra Perkasa Malang*. e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. URL : <http://repository.unisma.ac.id/handle/>

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

[123456789/1456](#)

Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyoah ISSN 2302-0199 Vol. 1, No. 1 . 70-80.

Skripsi

Cici Hayati Yahya. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Divisi Regional 1 Sumatera*. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Mohammad Egi Nuradiman. 2017. *Pengaruh Teamwork dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arista Cabang Jatiwangi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Majalengka.

Ria Romadona.2017. *Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada "PT.X".Bandar Lampung*.Skripsi thesis.IBI Darmajaya.