

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai pengaruh Kerjasama tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, dalam kajian Pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variable permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum samapai pengertian secara khusus terfokus pada teori permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan dan pengorganisasian sumber daya dan aktivitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara yang paling efektif dan efisien.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Berikut beberapa pengertian manajemen yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut George R Terry, dkk (2021:1) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan dan arahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Menurut Richard L. Daft (2020:5) menyatakan bahwa :

“Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading and controlling organizational resources.”

Menurut (H Setiawan et all, 2022:4) menyatakan bahwa *Management* dapat diartikan sebagai pengelolaan yaitu suatu proses mengatur dan mengelola organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan oleh individu-individu yang mempunyai kewenangan didalam suatu organisasi. Manajemen secara bahasa atau etimologi berasal dari bahasa Perancis kuno yaitu *menagement*. Kata ini memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian aktivitas mengatur kegiatan pengelolaan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi dari manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan organisasi. Fungsi manajemen terdiri beberapa hal. Fungsi manajemen ini merupakan tahapan-tahapan yang dijalankan oleh sebuah organisasi bisnis untuk menjalankan bisnis dan organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi yakni efektif dan efisien. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut (H Setiawan et all, 2022:11) :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tahap awal dalam fungsi manajemen. Manajer atau pimpinan perusahaan memiliki peran penting untuk menciptakan dan membuat rencana sesuai dengan lingkungan internal dan eksternal organisasi. Perubahan yang sangat cepat dan tidak mudah untuk diprediksi di Lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mengharuskan manajer untuk melakukan perencanaan berdasarkan indikator *smart specific, measurable, achievable, relevant, dan time-bound goals*. Perencanaan merupakan kegiatan proses pemilihan dan penetapan tujuan organisasi kemudian menentukan strategi yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Stoner James, A.F. menjelaskan empat tahap proses perencanaan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Menentukan dan menetapkan tujuan organisasi. Langkah pertama dalam proses perencanaan adalah menetapkan tujuan organisasi. Dengan tetap memperhatikan indikator *smart specific, measurable, achievable, relevant, dan time-bound goals*. dan lingkungan organisasi.
- b. Menganalisis situasi dan informasi mengenai lingkungan internal organisasi dimasa ini, menganalisis sejauh mana tujuan tersebut dapat dicapai dengan keadaan lingkungan internal organisasi. Menganalisis kekurangan dan kelebihan sumber daya manusia, sumber daya keuangan dan informasi sehingga dapat menempatkan posisi organisasi dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai
- c. Menganalisa dan mengidentifikasi faktor-faktor yang akan membantu atau menghambat tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut dapat dilakukan

dengan cara menganalisa faktor eksternal dan internal organisasi. Setelah menganalisa faktor tersebut diharapkan dapat mengetahui kelemahan dan keunggulan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Setelah mengetahui keunggulan dan kelemahan dari organisasi selanjutnya dapat menentukan rencana, arah, tujuan organisasi dan mengembangkan rencana tersebut untuk mendapatkan berbagai macam rencana alternatif disesuaikan dengan kondisi lingkungan organisasi

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses pendelegasian dan pembagian tugas dan aktivitas kerja kepada karyawan oleh pimpinan perusahaan disesuaikan dengan spesialisasi kerja dan struktur organisasi. Hal ini bertujuan agar karyawan tersebut mampu melaksanakan aktivitas kerja sesuai dengan spesialisasi dan kemampuan kerja. Proses pengorganisasian diperlukan untuk menciptakan hubungan yang jelas antara individu satu dengan individu lainnya sehingga tidak saling bertentangan atau bertabrakan dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Proses pengorganisasian meliputi:

- a. Proses identifikasi dan merinci seluruh pekerjaan yang harus dilakukan individu didalam organisasi.
- b. Memberikan aktivitas dan beban kerja disesuaikan dengan spesialisasi kerja, kemampuan dan kompetensi karyawan.
- c. Mendelegasikan wewenang, aktivitas kerja dan tanggung jawab kepada karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab.

- d. Melakukan evaluasi kinerja atas beban kerja yang telah diberikan kepada karyawan.

3. *Leading*

Proses pengarahan, memotivasi dan mempengaruhi yang dilakukan oleh pimpinan, manajer kepada karyawan sebagai upaya untuk memberikan dan mendelegasikan aktivitas kerja. Rencana yang telah ditentukan oleh organisasi tentunya harus didelegasikan dan dikomunikasikan dengan baik oleh manajer kepada karyawan melalui proses kepemimpinan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan fungsi terakhir dalam fungsi manajemen . yang mempunyai peranan penting untuk mengawasi apakah rencana dan aktivitas kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Rencana dan tujuan yang telah disusun tidak akan berjalan dengan baik jika dalam pelaksanaannya tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sesuai ketentuan oleh karyawan. Pengendalian merupakan aktivitas yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan kepada standar yang telah ditentukan kemudian melakukan evaluasi dan perbaikan jika dalam pelaksanaannya terdapat kesalahan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu atau kelompok secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Berikut merupakan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli :

Sutrisno (2019:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Jadi bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang harus dijaga dan dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Menurut (Putra & Mei, 2021) Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam suatu organisasi *the right man on the right place* seperti yang disyaratkan pada suatu lembaga atau organisasi hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan, Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan dalam Luther Gulick (2019:21) :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat-syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perencanaan SDM, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumberdaya manusia baik yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
- c. Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi SDM, kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan SDM, kegiatan ini sebagai penempatan tenaga kerja kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya
- b. Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama

sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Menurut Husaini & Utama, (2021) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan cara bekerja yang dilakukan suatu kelompok untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan cara lebih efektif dan efisien. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Davis (dalam Hidayat et al., 2019:90) Menjelaskan bahwa “Kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan Kerjasama tim daripada dilakukan sendiri”.

Menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Panggiki et al., (2021) mendefinisikan kerjasama tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

Kerjasama tim menurut Susanti dkk (dalam Ibrahim et al., 2021:318) merupakan sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim merupakan sebuah Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas/kegiatan agar meraih sasaran spesifik. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar sesama menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3.2 Ciri-ciri Kerjasama Tim

Kerjasama tim terdapat beberapa ciri-ciri yang bisa membedakan kerjasama tim yang berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan suatu perusahaan. Menurut Masyithah et al. (2018) dalam (Richter et al., n.d. 2023) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

- a. Memiliki tujuan bersama, anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Bersinergi positif, anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
- c. Tanggung jawab individu dan bersama, anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.
- d. Keahlian yang saling melengkapi, anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

2.1.3.3 Jenis-jenis Kerjasama Tim

Menurut Daft (2000) dalam (Cholid et al., 2020) jenis kerjasama tim terdiri dari enam jenis, yaitu:

1. Tim Formal

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari Tingkat hirarki yang hampir sama tetapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4. Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk di luar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5. Tim Mandiri

Tim Mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari lima hingga dua puluh orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6. Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah biasanya terdiri dari lima hingga dua belas karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, Dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

2.1.3.4 Faktor yang Mendasari Terbentuknya Kejasama Tim

Terbentuknya suatu kerjasama tim didasarkan pada beberapa faktor yang berperan penting didalamnya. Menurut Muhammad Hatta et al., Dalam (Lukitasari & Nugraha, 2023) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah kerjasama tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan.
2. Sering ikut serta dalam pelaksanaan tugas yang diberikan instansi.
3. Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.

4. Kerja kelompok dapat meningkatkan kohesi dalam lembaga.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Adapun Sibarani (2018:19) dalam (Ibrahim et al., 2021) menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas,

karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator- indikator kepercayaan, yaitu:

- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (truthfulness) dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.4 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi diantara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu.

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Em Griffin, Andrew Ledbetter & Glenn Sparks (2019:8). Menyatakan bahwa :

“Communication is the relational process of creating and interpreting messages that elicit a response.”

Menurut Lutfi (2019:14) Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut.

Berdasarkan Koesomowidjo (2021:2) Komunikasi merupakan suatu interaksi atau sebuah proses simbolik yang menginginkan tiap – tiap individu mengatur lingkungannya dan membangun hubungan antarmanusia dengan melakukan pertukaran informasi sehingga diharapkan dapat menjalin hubungan baik dan terciptanya hubungan masyarakat yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013:145) dalam (Desani et al., 2019) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan komunikasi adalah proses pencapaian makna yang sama antara pengirim pesan dan penerima pesan. Komunikasi dalam perusahaan juga harus diperhatikan karena komunikasi merupakan salah satu proses penyampaian pesan dan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik, komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi relasi sumber informasi untuk menemukan pengetahuan dalam kinerja.

2.1.4.2 Unsur-unsur Komunikasi

Unsur-unsur dalam komunikasi menurut (S. AB et al., 2022)

1. Komunikator

Dalam proses komunikasi komunikator berperan penting karena mengerti atau tidaknya lawan bicara tergantung cara penyampaian komunikator. Komunikator berfungsi sebagai encoder, yakni sebagai orang yang memformulasikan pesan yang kemudian menyampaikan kepada orang lain, orang yang menerima pesan ini adalah komunikan yang berfungsi sebagai decoder, yakni menerjemahkan lambang- lambang pesan konteks pengertian sendiri.

2. Pesan

Adapun yang dimaksud pesan dalam proses komunikasi adalah suatu informasi yang akan dikirimkan kepada si penerima. “pesan ini dapat berupa verbal maupun nonverbal. Pesan verbal dapat secara tertulis seperti: surat, buku, majalah, memo, sedangkan pesan secara lisan dapat berupa percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, radio, dan sebagainya.

Pesan non verbal dapat berupa isyarat, gerakan badan dan ekspresi muka dan nada suara. Ketiga bentuk pesan ini sering kali kita temukan dalam kehidupan sehari-hari, misalnya seorang guru dalam kegiatan mengajar menggunakan komunikasi informatif, selain itu jika murid tidak mengetahui peraturan menggunakan komunikasi koersif.

3. Media

Media yaitu sarana atau alat yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan pesan atau informasi kepada komunikan atau saranayang digunakan untuk memberikan feedback dari komunikan kepada komunikator.

4. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai atau Negara. Penerima biasa disebut dengan berbagai macam istilah seperti khalayak, sasaran, komunikan atau dalam bahasa inggris disebut audience atau receiver. Dalam proses komunikasi telah dipahami bahwa keberadaan penerima adalah akibat karena adanya sumber. Tidak ada penerima jika tidak ada sumber.

5. Efek

Pengaruh atau efek adalah perbedaan apan yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah penerima pesan, pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap dan tingkah laku seseorang. Oleh karena itu pengaruh juga bisa diartikan perubahan atau penguatan keyakinan

pada pengetahuan sikap dan Tindakan seseorang sebagai akibat penerima pesan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Rivai (2014) dalam (Richter et al., n.d. 2023) faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

a. Jabatan

Level jabatan sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.

b. Tempat

Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.

c. Alat Komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti Hand Phone.

d. Kepadatan Kerja

Kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi. Kesibukan kerja yang terjadi memungkinkan mereka tidak sempat atau tidak ada waktu untuk berkomunikasi dengan yang lain.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi

Pengukuran komunikasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada teori Robbins dan Judge (2008:7) dalam (Sudirman & Abubakar, 2022) yang dapat dibagi menjadi tiga dimensi yaitu:

1. Komunikasi Vertikal, dengan dimensinya :
 - a. Komunikasi yang berasal dari atas ke bawah. Indikatornya yaitu perintah, prosedur, teguran dan pujian.
 - b. Komunikasi yang berasal dari bawah ke atas. Indikatornya yaitu saran dan laporan pekerjaan.
2. Komunikasi Horizontal, dengan indikatornya yaitu informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama dan rapat.
3. Komunikasi Diagonal, dengan indikatornya yaitu informasi diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada Perusahaan atau organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Ibrahim et al., 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan atau

sesuai jobdesk pekerjaannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Kurniawati (2021) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memahami bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193) dalam (A. Juniarti & Gusti D, 2021) :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.

2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
 - b. Peningkatan promosi dan posisi.
 - c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) dalam (N. Safitri & Kasmari, 2022) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan.

- b. Ketelitian.
- c. Hasil kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja.
- b. Mengambil keputusan.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama.
- b. Kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan Gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini dilakukan :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
1.	<p>Arief Budiman, Martinus Rukismomo (2022)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan <i>Team Work</i> terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Agrindo-Gresik</p> <p>Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 5 No. 2 Desember - Maret 2022 ISSN 2597-503X</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.388</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, team-work berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. AGRINDO. kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai PT. AGRINDO.</p>	Variabel <i>Team Work</i> .	Variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Prestasi Kerja, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan teamwork pada pt. agrindo-gresik.	<p>Penelitian kuantitatif, opulasi penelitian ini adalah pegawai PT. AGRINDO pada bagian produksi sebanyak 52 orang pegawai dimana seluruh pegawai tersebut digunakan sebagai sampel penelitian atau sensus. untuk melaksanakan penelitian ini maka digunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner diberikan kepada pegawai PT. AGRINDO</p>
2.	<p>Bagas Pratama Putra, Rofiq Noorman Haryadi (2022)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2)</p>	Variabel Komunikasi, Kinerja Karyawan.	Variabel Disiplin Kerja, Objek penelitian, waktu dan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh komunikasi	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia</p> <p>Jurnal Astina Mandiri e-ISSN 2829-7652 Volume 1 Nomor 3 November 2022 Hlm. 154-159 DOI: https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32</p>	<p>berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,111, artinya variabel komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>		tempat penelitian.	i dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mackessen Indonesia.	<p>penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari teknik slovin yaitu sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis.</p>
3.	<p>Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin, Tufik Akbar (2023)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Reward Terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini secara parsial (t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai nilai signifikan $0,030 < 0,05$ yang berarti</p>	<p>Variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Reward, objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan reward terhadap</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai data.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Karyawan Mcdonald's Sri Ratu Kediri</p> <p>Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif Vol.1, No.4 Oktober 2023 e-ISSN: 2964-1241; p-ISSN: 2964-1632, Hal 290-303 DOI : https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.238</p>	<p>variabel komunikasi secara parsial berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kerjasama tim mempunyai nilai signifikan $0,045 < 0,05$ secara parsial berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel reward mempunyai nilai signifikan $0,901 > 0,05$ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi, kerjasama tim dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>			kinerja karyawan.	<p>Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 53 karyawan. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah program SPSS 25. Teknik analisis data pada penelitiann ini dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri.				
4.	Fereddy Siagian (2020) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akedemi Maritim Cirebon Journal of Administration and	Hasil dari penelitian ini adalah komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan Variable Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai.	Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kajian tentang pengaruh kerjasama tim terhadap	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden, sedangkan tehnik pengambil

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Educational Management Volume 3, Nomor 1, Juni 2020.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275</p>				kinerja pegawai.	an sampel menggunakan metode probability sampling dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (simple random sampling).
5.	<p>Gita Fitrianti, Romat Saragih (2020)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero)</p> <p>Jurnal Diversita, 6 (2) Desember (2020) ISSN 2461-1263 (Print) ISSN 2580-6793 (Online)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional masuk dalam kategori sangat baik, variabel kerjasama tim masuk dalam kategori sangat baik, dan variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori baik. Dari analisis kausalitas diperoleh temuan bahwa gaya transformasional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan</p>	Variabel Kerjasama Tim.	Variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT Len Industri (Persero).	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Data primer diperoleh dari 84 responden dengan menyebarkan kuesioner menggunakan teknik nonprobability sampling.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5,503, kerjasama tim secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,695, gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung sebesar 70,736				
6.	I Gede Suardana (2022) Pengaruh Motivasi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan	Menggunakan variable Komunikasi, Kinerja Karyawan.	Variabel Motivasi, Objek penelitian, waktu dan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di Hard Rock Hotel Bali</p> <p>Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis Vol 01 No 10, 2022: 2868 - 2887 DOI https://dx.doi.org/10.22334/paris.v1i10</p>	<p>motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai uji F didapatkan dengan $F_{hitung} = 0,988 > F_{tabel} 0,382$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan dengan $T_{hitung} = 0,988 > T_{tabel} 0,382$. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $T_{hitung} = 0,966 > T_{tabel} 0,382$ dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).</p>		tempat penelitian.	motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan housekeeping di Hard Rock Hotel Bali secara parsial dan simultan.	dengan mengolah data primer melalui kuisioner yang diberikan kepada karyawan di department Housekeeping. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil keseluruhannya. Analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas) dan analisis regresi linier berganda.
7.	<p>Ichsan Nurrozi, Subarjo (2023).</p> <p>Dampak Komunikasi,</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial	Menggunakan Variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan	Objek Penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak	Metode penelitian ini adalah dengan purposive sampling

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Kerjasama Tim dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT UMB (BOGA) di Yogyakarta.</p> <p>Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 5, Nomor 2, Juli - Desember 2023</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6735</p>	<p>komunikasi, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT UMB (BOGA) di Yogyakarta. Dan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT UMB (BOGA) di Yogyakarta. Simpulan, komunikasi, kerjasama tim, kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh sebesar 52,5% terhadap kinerja karyawan di PT UMB (BOGA) di Yogyakarta, sedangkan sebesar 47,5% dari variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.</p>	<p>Kinerja Karyawan.</p>		<p>komunikasi, kerjasama tim, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT UMB (BOGA) di Yogyakarta.</p>	<p>atau pengambilan data berdasarkan kriteria tertentu.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
8.	<p>Ilma Sofyana Padang, David Humala Sitorus (2022)</p> <p>Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera</p> <p>Jurnal Manajemen dan Sains, 7(2), Oktober 2022, 712-718</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.557</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, serta variabel motivasi dan kerjasama tim bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.</p>	Variabel Kerjasama Tim.	Variabel Motivasi, Produktivitas, Objek penelitian, tempat dan waktu penelitian.	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas, kerjasama tim terhadap produktivitas, dan pengaruh motivasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap produktivitas pada PT Pradana Indah Sejahtera.</p>	<p>Populasi penelitian ini sebanyak 253 karyawan. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Solvin sehingga jumlah sampel adalah 155 karyawan. Kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama.. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.</p>
9.	<p>Imam Khairum Miza Lubis, Rukmini, Zamaluddin Sembiring, M. Rizaldy Wibowo (2024)</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui t-hitung Kerja Sama Tim</p>	Menggunakan Variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan.	Variabel Komitmen, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim, komunikasi	Jenis penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli</p> <p>Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Vol 5 No 3 (2024) 1351-1362 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490 1351-1362 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.4662</p>	<p>(X1) sebesar 2.704 > 1.682, Komunikasi (X2) sebesar 2.309 > 1.682, dan Komitmen (X3) sebesar 2.158 > 1.622, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan diketahui nilai F-hitung 20.706 > F-tabel 2.85 maka ada pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli.</p>			<p>i dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.</p>	<p>teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan wawancara. Sampel pada Karyawan PDAM Tirta Deli sebanyak 43 Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.</p>
10.	<p>Imam Khairun Miza Lubis, Rukmini, Zamaludin Sembiring, M. Rizaldy Wibowo (2024)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui t-hitung Kerja Sama Tim (X1) sebesar 2.704 > 1.682, Komunikasi (X2) sebesar</p>	<p>Variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Komitmen, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Jenis penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli</p> <p>Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam</p> <p>Vol 5 No 3 (2024) 1351-1362 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.4662</p>	<p>2.309 > 1.682, dan Komitmen (X3) sebesar 2.158 > 1.622, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan diketahui nilai F-hitung 20.706 > F-tabel 2.85 maka ada pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli.</p>			<p>di PDAM Tirta Deli baik secara parsial maupun simultan.</p>	<p>observasi, angket dan wawancara . Sampel pada Karyawan PDAM Tirta Deli sebanyak 43 Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.</p>
11.	<p>Julius Redo , Abdul Haris , Sarwono Nursito (2024)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Widya Dharma Journal of Business Vol 3</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial Variable Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan dan secara simultan variable</p>	<p>Menggunakan variable Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Variable Disiplin Kerja, Objek penelitian, Lokasi dan waktu penelitian.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	No 1 (Tahun 2024). https://journal.unwidha.ac.id/index.php/wjib DOI: https://doi.org/10.54840/wjib.v3i1.248	Kerjasama tim, Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.			lokasi penelitian pada suatu perusahaan di Kabupaten Klaten.	
12.	Lailan Musfiroh Hasibuan, Sjahril Effendy Pasaribu, Syaiful Bahri (2022) Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI: https://doi.org/10.36778/jesy.a.v5i1.619	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi, Beban kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada karyawan Kinerja dan komunikasi tidak langsung dan beban kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Kantor perwakilan rakyat daerah provinsi Sumatra utara.	Variabel Komunikasi, Kinerja Pegawai.	Variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Objek Penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa dan menganalisis pengaruh komunikasi dan beban kerja pada kinerja karyawan melalui pekerjaan Kepuasan di kantor perwakilan Regional North Provinsi sumatera secara langsung atau tidak langsung.	Jenis penelitian ini penelitian survey, dan penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang terdapat pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 110 orang. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang aparat sipil

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
						<p>negara pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel ini menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik Insidental sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
						ana uji Analisis Auter Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square).
13.	Makkira, M.Syakir, Sandu Kurniawan, Amar Sani, Ali Murdhani Ngando (2022) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep Volume 2 Issue 1 (2022) Pages 20 - 27 Amkop Management Accounting Review	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 2) Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 3) Kepuasan	Variabel Komunikasi Kerja.	Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. prima karya manunggal kabupaten pangkep secara parsial dan simultan.	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	(AMAR) ISSN : 2828-2248 (Online) DOI: https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141	Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. 4) Secara simultan Stres Kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.				100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh
14.	Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, Margaretha Yulianti (2023) Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Penatatan Sipil Kabupaten Sikka	Hasil penelitian ini merupakan analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, Kerjasama Tim, dan Pengawasan dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel	Variabel Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai.	Variabel Pengawasan, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Kerjasama Tim, dan Pengawasan; (2) menganalisis pengaruh Kerjasama Tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai baik secara	Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka, berjumlah 55 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Vol. 1, No. 2 Juni 2023 e-ISSN: 2986-8289; p-ISSN: 2986-707X, Hal 133-145 DOI : https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22	Kerjasama Tim, dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kerjasama Tim, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka sebesar 26,99%.			parsial maupun secara simultan.	secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t.
15.	Melsa Astriana Putri, Aminuddin	Hasil penelitian ini menunjukkan	Variabel Kerjasama	Variabel Beban Kerja,	Penelitian ini bertujuan	penelitian ini merupakan

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Irfani, Aditia Wirayudha (2024)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Sukabumi.</p> <p>Bandung Conference Series: Business and Management</p> <p>DOI: https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10470</p>	<p>n bahwa kerjasama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan kerjasama tim, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,718 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya adalah sebesar 51,55% dan sisanya sebesar 48,45% merupakan</p>	Tim, Kinerja Pegawai.	Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	<p>untuk mengetahui bagaimana kondisi kerjasama tim, beban kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sukabumi, serta untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, beban kerja, terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini dengan pengambilan sampel acak berstrata (stratified random sampling), serta menggunakan sampel jenuh. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai jabatan fungsional Kantor Inspektorat Kabupaten Sukabumi sebanyak 50 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.				validitas dan reabilitas ya. Data yang diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan uji t, uji f, dan koefisien determinasi, dan regresi linear berganda.
16.	<p>Moh. Ali Al Kafit, Rizka Dibi Arryanti Saputri (2023)</p> <p>Pengaruh Diklat Karyawan, Kemampuan Karyawan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo</p> <p>Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis</p> <p>DOI: doi: https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.723</p>	<p>Hasil penelitian ini berdasarkan perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu bahwa secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variable (6,094 Fhitung dan 2,758 Ftabel). Variabel diklat Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan</p>	Variabel Komunikasi, Kinerja Karyawan.	Variabel Diklat Karyawan, Kemampuan Karyawan, Objek Penelitian, Waktu dan tempat penelitian.	<p>Penelitian ini bertujuan, Untuk menganalisis diklat Karyawan, Kemampuan, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Untuk menganalisis diklat Karyawan, Kemampuan, dan Komunikasi berpengaruh secara</p>	<p>Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei [13]. Metode survei akan digunakan untuk mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang akan didistribusikan kepada karyawan di PT. PLN. Teknik pengambilan sampel ini menghasilkan 100</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		terhadap kinerja karyawan. Variabel Kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah Komunikasi, karena variabel bebas diklat Karyawan dan variabel bebas Kemampuan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.			parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo.	Wajib Pajak UMKM di Kabupaten Lamongan. Metode analisis data menggunakan SPSS 13 [14]. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN, Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 100 Karyawan.
17.	Putu Angga Semara, Ni Putu Aprinica, Putu Eka Wirawan (2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)	Variabel Komunikasi, dan Kinerja Karyawan.	Variabel Disiplin Kerja, Objek Penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel</p> <p>PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis) Vol 02 No 7, 2023: 1583-1604</p> <p>DOI : https://dx.doi.org/10.22334/paris.v2i7</p>	<p>berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disarankan agar komunikasi dan disiplin kerja diperhatikan oleh manajemen karena akan mempengaruhi kinerja karyawan NEO Kuta Jelantik Hotel.</p>			<p>disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel</p>	<p>linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan di NEO Kuta Jelantik Hotel, dengan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik sampling kuota (quote sampling). Pengujian hipotesis penelitian menggunakan SPSS25.0.</p>
18.	<p>Rahayu Dinda, Nurul Qomari, Enny Istanti (2021)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah analisis variabel Komunikasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin</p>	<p>Menggunakan Variable Komunikasi dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Variable Kompensasi, Disiplin Kerja, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi dan</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, pengukuran variabel menggunakan</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
	<p>Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo</p> <p>Volume 2 Nomor 1 2021 ISSN (Online): 2774-7212 DOI: https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.223 http://journal.febubharsby.org/benchmark</p>	<p>Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p>			<p>disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini menggunakan variabel independen: komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja, variabel dependen: kinerja karyawan.</p>	<p>kan jenis data skala likert dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. The Univenus di Sidoarjo dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan probability sampling yang dilakukan dengan mengambil sampel dari sampel yang terpilih. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. The Univenus di Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 92 orang.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
19.	<p>Sadam Muklis Saefi, Sakinah, Riki Gana Suyatna (2024)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung)</p> <p>Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.2, No.1 Maret 2024 E-ISSN : 2963-4830; P-ISSN : 2963-6035, Hal 75-84 DOI: https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2609</p>	<p>Hasil penelitian juga menjadi kesimpulan penelitian Kerja sama tim secara parsial yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia. Salah satu dampaknya adalah komunikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Pada saat yang sama, kerja tim, komunikasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Disiplin Kerja, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Rumbia.</p>	<p>Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penelitian deskriptif. Responden dari beberapa pekerja SMK Muhammadiyah 1 Rumbia berpartisipasi dalam penelitian ini. SMK Muhammadiyah 1 Rumbia, yang berjumlah kurang lebih dari 30 orang pegawai dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Model analitis Data ini menggunakan analisis regresi berganda.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		hasil kerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia				
20.	<p>Shinta Mifta Mulida, Ahmad Jauhari, Nur Hidayati (2023)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dian Coklat Papan Kabupaten Kediri</p> <p>Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Vol.1, No.5 Oktober 2023 e-ISSN: 2988-3148; p-ISSN: 2988-313X, Hal 198-209</p> <p>DOI: https://doi.org/10.59059/mutiaravli5.483</p>	<p>Hasil analisis pada penelitian ini disimpulkan : 1) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Dian Coklat Papan. 2) Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Dian Coklat Papan. 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Dian Coklat Papan. 4) Secara simultan diketahui ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim, motivasi</p>	Variabel Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.	Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian,	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papan Kabupaten Kediri.	Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, Populasi pada penelitian ini ialah semua karyawan pada UD. Dian Coklat Papan. Keseluruhan populasi berjumlah 35 karyawan.

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Dian Coklat Papar.				
21.	<p>Tiara Wahyu Puspita, Kristin Violinda, Ratih Hesty Utami P (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Human Relation</i>, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Libera Permana)</p> <p>Jurnal Bisnis Kolega (JBK) Vol. 9 No. 02. Desember 2023 p-ISSN: 2476-910X e-ISSN: 2621-8291</p> <p>DOI: https://doi.org/10.57249/jbk</p>	<p>Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa hubungan manusia memiliki hubungan yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5%, kerja tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan: 46,5%, bahwa komunikasi memiliki negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,6%. Sambil Hubungan manusia, kerja tim dan variabel</p>	<p>Variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel <i>Human Realation</i>, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan manusia, kerjasama tim dan komunikasi kinerja PT Karyawan Liebra Permana.</p>	<p>Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Liebra Permana, departemen produksi yang berjumlah 80 karyawan dan bagian kontrol kualitas yang berjumlah 20 karyawan dengan penetapan Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		komunikasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73% dan 27% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang ditentukan dalam studi.				
22.	<p>Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari (2020)</p> <p>Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 : 17-34 MARET 2020 ISSN: 2085-9996</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316</p>	<p>Berdasarkan hasil uji T diketahui keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diketahui keterlibatan karyawan, loyalitas karyawan, dan kerja tim bersama-sama memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap</p>	Variabel Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.	Variabel Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Engagement karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan PT. Komunikasi Emas.	Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Golden Communication sebanyak 50 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, dan teknik pengujian data yang digunakan adalah uji validitas dengan

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi validasi X1, X2, dan X3 dalam mempengaruhi Y sebesar 12,1%, sisanya 87,9% merupakan kontribusi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini				analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian
23.	Widya Nawang Palupi (2023) Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 5 No 6 (2023) 3058-3061 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351 DOI: 10.47467/alkh araj.v5i6.2740	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki kedekatan hubungannya dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik akan sangat besar mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi sangat dibutuhkan dalam	Variabel Komunikasi, Kinerja Karyawan.	Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	penelitian memiliki tujuan untuk memperoleh jawaban terkait kinerja karyawan sehingga pembahasan harus kualitatif atau menggunakan analisis kata.	Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		kegiatan yang ada sehingga dengan komunikasi yang baik dapat memacu karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja dan moral masing-masing.				
24.	<p>Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti (2020)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>MANEGGGI O: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634</p> <p>DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap</p>	Variabel Komunikasi, Kinerja Pegawai.	Variabel Motivasi Kerja, Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.	Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.				berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.
25.	Zalsya Isma Ramadhani, Zeinyta Azra Haroen, Rini Wijayanti (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelolaan Gedung Aneka Bhakti II Bekasi JURNAL ECONOMIN A Volume 2, Nomor 10, Oktober 2023 DOI: https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.911	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $\text{thitung sebesar } 4,090 > 1,671$ (t tabel) dan variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai	Variabel Komunikasi, Kinerja Karyawan.	Variabel Disiplin Kerja, Objek penelitian, tempat dan waktu penelitian.	Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Kementerian Sosial, untuk mengetahui	Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuisisioner

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian Terdahulu
		<p>sig sig 0,001 < 0,05 dan t-hitung sebesar 3,387 > 1,671 (t tabel). Selanjutnya dalam uji simultan (F) variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0.000 < 0,05 dan f-hitung 43.178 > 3,15 (F tabel) kemudian untuk uji determinasi (R²) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel komunikasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,0%</p>			<p>i pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.</p>	<p>dan data sekunder, sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26.</p>

Sumber : Data Peneliti 2024

Berdasarkan uraian tabel 2.1 mengenai penelitian-penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang

Kerjasama Tim, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama meneliti variable Kerjasama Tim, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini Dimana waktu, tempat atau objek penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antar variable penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara *variable independent* yaitu : Kerjasama tim (X_1) Komunikasi (X_2) terhadap *variable dependen* Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim yang telah diteliti sebelumnya oleh F. Ibrahim, T. Djuhartono, N. Sodik (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo” Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

Kerjasama Tim yang diteliti sebelumnya oleh F Siagian (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Akademi Maritim Cirebon” Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Akademi Milliter Kota Cirebon. Semakin baik kerjasama tim di Kantor AMC Kota Cirebon, maka akan semakin kompak dalam bekerja untuk mempermudah atau mempercepat suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam kualitas dan kuantitasnya.

Kerjasama Tim yang telah diteliti sebelumnya oleh Khaerunnisa, S. Bambang R & D. Harini (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Organisasi Pembelejaraan terhadap Kinerja Karyawan PT Selim Elektro”. Hasil temuan dalam penelitiannya ini menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Selim Elektro. Kerja sama tim yang tinggi, maka kinerja karyawan akan menjadi meningkat.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi yang telah diteliti sebelumnya oleh E. Elviana (2023), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri” Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri.

Komunikasi yang telah diteliti sebelumnya oleh R. Dinda, N. Qomari, E. Istanti (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo” Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variable Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawam pada PT. The Univenus Sidoarjo.

Komunikasi yang telah diteliti oleh F. Fahraini, R. Syarif (2022), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia” Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikoas Distribution Indonesia.

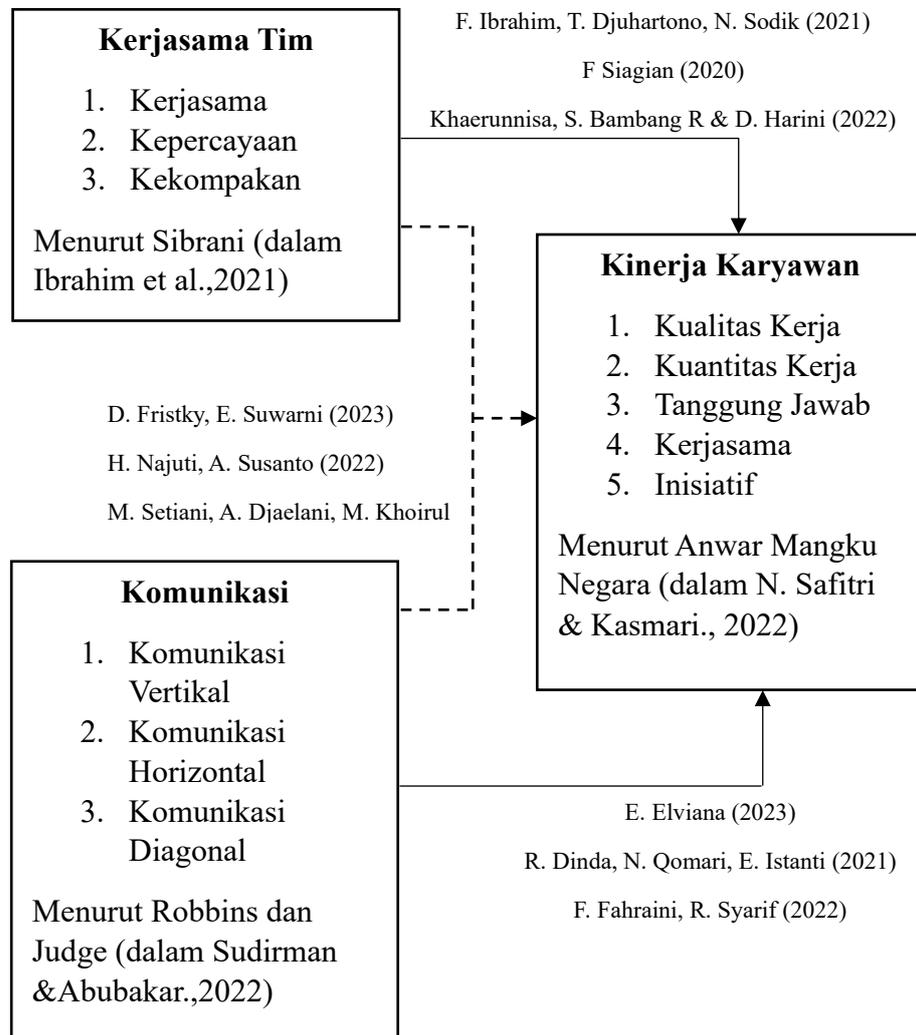
2.3.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim dan Komunikasi yang telah diteliti sebelumnya oleh D. Fristky, E. Suwarni (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV tanjung Karang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Regional IV PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Kerjasama Tim dan Komunikasi yang telah diteliti sebelumnya oleh H. Najuti, A. Susanto (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan INews Jakarta” Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan iNews Jakarta (Divisi News Magazine).

Kerjasama Tim dan Komunikasi yang telah diteliti sebelumnya oleh M. Setiani, A. Djaelani, M. Khoirul (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Keterangan :

(----->) = Berpengaruh secara Simultan

(———>) = Berpengaruh secara Parsial

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.