
Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember

Oleh:

Mutia Dwina Setiani*)

Abd. Kodir Djaelani)**

M. Khoirul ABS*)**

Email : mutiadwina19@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

Abstract

Human resources organization is something that is important to encourage the development of human resources to achieve optimal conditions. The effort that must be achieved in this globalization era is to improve the quality of human resources. If human resources increase, employee performance will also increase This study aims to determine and analyze the Effect of Communication and Teamwork on the Employee Performance of the Tanggul Subdistrict Office in Jember partially and simultaneously. The population and sample in this study were 44 peoples. Data collection techniques using the method of saturation or census sampling. Data collection techniques by distributing questionnaires. Analysis of the data used in SPSS version 16. The analytical tools used in this study were Instrument Test, Normality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test and Hypothesis Test. Based on the results of this study it was concluded that the communication variable had no effect on employee performance partially while the teamwork variable had a partial effect on employee performance. Variable communication and teamwork influence simultaneously employee performance

Keywords: Communication, Teamwork and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Di era saat ini persaingan lebih ketat, sebab karyawan dituntut agar meningkatkan hasil kinerja mereka. Untuk mendapatkan hasil yang optimal pemimpin harus mendorong karyawan agar mendapatkan kinerja yang baik. Untuk melaksanakan visi misi organisasi harus menggunakan sumber daya manusia semaksimal mungkin. *Human resource* sangat penting untuk mengambil keputusan suatu organisasi. Maka dari itu perlu diperhatikan supaya semakin meningkat. Menurut (Hameed, 2011) *human resource* tidak akan berkembang dengan optimal jika tidak ada kinerja karyawan yang optimal. Dengan keadaan karyawan saat ini, sebuah organisasi perlu membuat suatu strategi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Agar tujuan organisasi bisa terwujud

maka organisasi harus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempunyai prestasi dan juga harus dengan menggunakan komunikasi dan kerjasama tim. Untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yaitu dengan menentukan kriteria yang jelas yang digunakan sebagai bahan acuan.

Dalam organisasi komunikasi sangat penting sebab dengan berkomunikasi kita bisa dengan mudah dan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dan tujuan akan cepat tercapai apabila kita bisa berkomunikasi dengan baik antar atasan dan bawahan. Menurut Muhammad (2002, 95-196) komunikasi bisa dilakukan secara langsung dan komunikasi bisa dilakukan secara tidak langsung. Komunikasi langsung atau bertatap muka tanpa ada alat bantuan komunikasi sedangkan komunikasi tidak langsung merupakan komunikasi yang tidak menggunakan bahasa secara langsung seperti pergerakan tangan, ekspresi dan berjarak jauh. Dalam menciptakan sebuah komunikasi perlu adanya aspek untuk mencapai tujuan yaitu dengan keterampilan dan kemampuan. Dalam berorganisasi komunikasi kerjasama tim juga sangat penting. Tanpa ada kerjasama tim organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan pekerjaan tidak akan selesai jika anggota organisasi tidak bekerjasama dengan bekerjasama organisasi bisa mencapai tujuan yang akan dicapai. Kerjasama tim dibutuhkan untuk organisasi untuk mendukung agar tujuan organisasi tercapai. Manusia diciptakan tidak hidup sendiri supaya manusia saling bekerjasama dan berinteraksi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi dari Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember ?
- b. Bagaimana pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember ?
- c. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember ?
- d. Bagaimana pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
- e. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kab. Jember ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui deskripsi dari komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kab. Jember.
- b) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kab. Jember.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kab. Jember.

- d) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kab. Jember.
- e) Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kab. Jember ?
- f)

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a) Hasil penelitian ini dijadikan sumber informasi bagi Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**Penelitian Terdahulu**

(Lokay, 2015) penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel komunikasi, kerjasama kelompok dan kreativitas secara serentak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado.

Musriha (2017) penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo.

Prasetyo (2017) dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel tim kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Momen Global Internasional.

Lawasi (2017) penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sedangkan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lumintang (2017) penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil secara parsial berpengaruh positif signifikan dan secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Sam Ratulangi.

Yuda (2018) dengan penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indodacin Presisi Utama Medan.

Leksana (2019) menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif sedangkan variabel komunikasi tidak berpengaruh dan secara simultan seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Bojonegoro.

Tinjauan Teori

Komunikasi

Definisi Komunikasi

Sebuah organisasi diperlukan adanya komunikasi yang efektif. Komunikasi efektif merupakan komunikasi yang berhubungan baik antara pemimpin dan karyawannya. Baik secara individu dan kelompok komunikasi memiliki peran penting dalam semua bidang.

Menurut Purwanto (2011:3) dalam pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa yang menggunakan tindakan, simbol maka disebut dengan komunikasi.

Faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut (Siagian, 2015:308) faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Bahasa dan tulisan
2. Latar belakang budaya
3. Ikatan kelompok
4. Harapan
5. Pendidikan
6. Situasi

Empat praktek arus komunikasi

Dalam komunikasi terdapat empat praktek arus komunikasi menurut Siagian (2015 : 308) yaitu:

1. Pertama : komunikasi vertikal ke bawah.
2. Kedua : Komunikasi vertikal ke atas.
3. Ketiga : Komunikasi horizontal.
4. Keempat : Komunikasi diagonal.

Bentuk-bentuk komunikasi

Muhammad, (2009 : 95) terdapat dua bentuk-bentuk komunikasi yaitu:

1. Komunikasi langsung
2. Komunikasi tidak langsung

Kerjasama Tim

Definisi Kerjasama Tim

Organisasi yang dikelola dengan baik merupakan bentuk kerja tim yang professional. Untuk bekerjasama dengan pimpinan setiap anggota harus mempunyai sikap keahlian yang berbeda dan untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas antar anggota akan terjadi saling ketergantungan (Dewi, 2007 : 152)

Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan setiap anggota harus memiliki ide dan kekuatan mereka untuk menuju kesuksesan (Bachtiar, 2004 : 7) dalam Sunaryo et al (2017).

Faktor mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (2007:114-119)

1. Target
Memahami target agar bisa mencapai tujuan.
2. Komitmen bersama
Dalam mencapai tujuan yang baik setiap anggota harus berkomitmen untuk merelakan tenaganya.
3. Komunikasi
Komunikasi antar atasan dan bawahan merupakan komunikasi yang efektif

Indikator kerjasama Tim

Menurut (Marunung, 2013 : 23) indikator kerjasama tim yaitu:

1. Kerjasama tim
2. Kepercayaan
3. Kekompakan

Kinerja**Definisi kinerja**

Kinerja adalah sebuah perolehan yang harus dicapai melalui syarat pekerjaan. Untuk bisa menjalankan perusahaan diperlukan kinerja karyawan dan dalam menjalankan usahanya perusahaan tetap harus bertahan (Bangun, 2012 : 230). Peningkatan kinerja karyawan akan tercapai jika pemimpin memberikan *feedback* yang positif agar mencapai tujuan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007 : 153) yaitu:

1. Faktor individu
2. Faktor pemimpin
3. Faktor tim
4. Faktor sistem
5. faktor konseptual

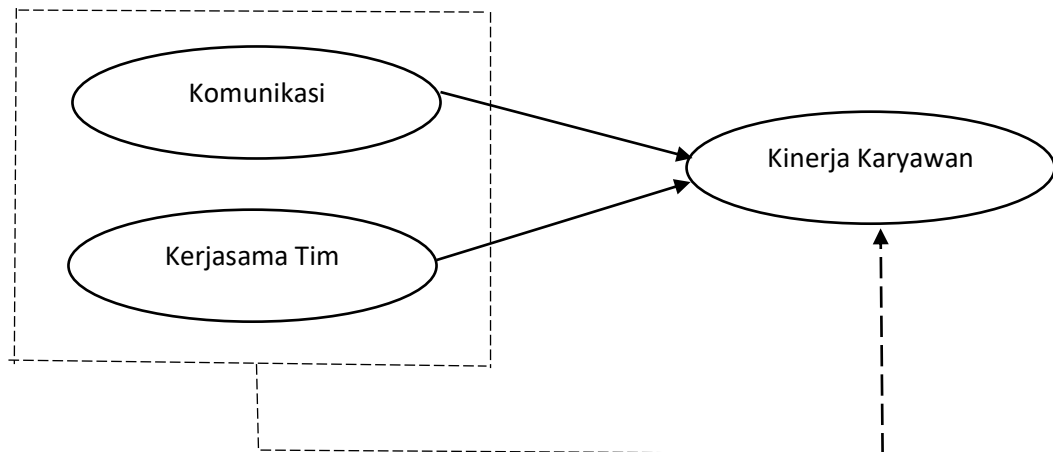
Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja terdiri enam aspek (Sutrisno, 2009) yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan mental
5. Sikap positif
6. Disiplin waktu

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar: 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- Secara parsial
- - - - -→ Secara simultan

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komunikasi dan Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu seluruh anggota karyawan yang ada di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dengan populasi berjumlah 44 anggota. Populasi menurut Sabar (2007) “merupakan keseluruhan subyek penelitian, jika peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada di dalam wilayah peneliti”.

Sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sugiyono, (2015:68) mengungkapkan bahwa “sampling jenuh merupakan penggunaan sampel semua anggota populasi yang digunakan menjadi sampel penelitian”.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu: a) uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reabilitas. b) uji normalitas, c) uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, d) uji hipotesis meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Definisi Operasional Variabel**Komunikasi**

Menurut Purwanto (2011:3) “komunikasi adalah pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa yang menggunakan tindakan, simbol disebut dengan komunikasi”. Indikator komunikasi yaitu:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Kepositifan
5. Kesamaan

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja tim dengan menyelesaikan tugas untuk saling melengkapi supaya mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Untuk mempermudah karyawan dalam bekerja harus membangun kerjasama dalam pengelompokan bekerja. Indikator kerjasama tim yaitu:

1. Kerjasama tim
Secara efektif dan efisiensi kerjasama mengarah secara berkelompok.
2. Kepercayaan
Meyakinkan seseorang untuk bersungguh-sungguh untuk melakukan sesuatu.
3. Kekompakan
Rapi dalam bekerjasama untuk melakukan tugas secara kompak.

Kinerja

Kinerja yaitu hasil kerja karyawan yang sudah dikerjakan sesuai tanggung jawab yang diberikan secara hukum. Untuk mencapai tujuan organisasi kinerja pegawai harus memberikan dampak yang positif, indikatornya yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Sikap karyawan
5. Kemampuan bekerjasama

Sumber Data Dan Pengumpulan Data**Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer menurut (Sugiyono, 2009) data langsung yang didapatkan dari responden.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisioner atau angket

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel

- a. Dari pernyataan deskripsi variabel komunikasi bahwa karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember memperoleh skor rata-rata sebesar 4,4. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut
- b. Dari pernyataan deskripsi variabel kerjasama tim bahwa karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember mendapatkan rata-rata sebesar 4,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Dari pernyataan variabel kinerja bahwa karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember mendapatkan skor 4,0. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk menghitung valid tidak sebuah kuisioner. Kriteria untuk menguji sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan atau dinyatakan tidak valid.
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Angka Korelasi	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,637	0,2907	VALID
X1.2	0,699	0,2907	
X1.3	0,750	0,2907	
X1.4	0,555	0,2907	
X1.5	0,562	0,2907	
X2.1	0,656	0,2907	
X2.2	0,819	0,2907	
X2.3	0,876	0,2907	
Y.1.1	0,638	0,2907	
Y1.2	0,696	0,2907	
Y1.3	0,734	0,2907	
Y1.4	0,658	0,2907	
Y1.5	0,723	0,2907	

Dari hasil pernyataan diatas mendapatkan hasil bahwa nilai r hitung pernyataan variabel komunikasi diketahui nilai r hitung > r tabel sehingga pernyataan variabel komunikasi dikatakan valid. Hasil dari pernyataan kerjasama tim mendapatkan hasil bahwa r hitung > r tabel jadi kerjasama tim dinyatakan valid dan variabel kinerja karyawan juga mempunyai hasil yang sama yaitu r hitung > r tabel jadi kinerja karyawan dinyatakan valid.

Jadi kesimpulannya ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dikatakan variabel jika pernyataan tersebut konsisten. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dikatakan reliabel dan jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.9
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,857	RELIABEL
Kerjasama Tim	0,850	
Kinerja Karyawan	0,863	

Dari tabel diatas uji reabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka bisa dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai Asymp. Sig > 0,05 dan data dikatakan tidak normal jika nilai Asymp. Sig < 0,05.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		44
Normal	Mean	.0000000
Parameters	Std. Deviation	1.92224816
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.082
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841

Uji Normalitas memperoleh hasil Asymp. Sig 0,841 > 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui berpengaruh atau tidak antar variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.125	3.597		.313	.756
X1	.325	.170	.261	1.910	.063
X2	.914	.257	.487	3.557	.001

Berikut persamaan dari analisis regresi linier berganda:

$$Y = 1,125 + 0,325 X_1 + 0,914 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X1 = Komunikasi

X2 = Kerjasama Tim

- Konstanta sebesar 1,125 dengan nilai koefisien positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim tidak ada maka variabel kinerja karyawan bernilai positif.
- Koefisien regresi (B1) menunjukkan nilai variabel komunikasi (X1) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif yang artinya jika variabel komunikasi mengalami peningkatan satu persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,325.
- Koefisien regresi (B2) menunjukkan nilai variabel kerjasama tim (X2) sebesar 0,914 menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif yang artinya jika variabel kerjasama tim mengalami peningkatan satu persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,914.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu untuk mengetahui terjadi korelasi atau tidak antar variabel terikat. Jika nilai *variance inflation faktor* lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas dan jika nilai *variance inflation faktor* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMUNIKASI	.802	1.247
KERJASAMA TIM	.802	1.247

Dari tabel diatas hasil uji multikolinieritas tidak terjadi multikolinieritas, maka kesimpulannya karena nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini merupakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Uji ini menggunakan uji *Gletser* yaitu untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas dan jika sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.798	2.851		1.683	.100
X1	.125	.098	.211	1.270	.211
X2	-.457	.229	-.332	-2.001	.052

Hasil uji heterokedastisitas tidak terjadi heterokedastisitas, karena karena tingkat signifikan kedua variabel > 0,05.

Uji t (Parsial)

Uji ini untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh signifikan dan jika nilai < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 4.14

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.125	3.597		.313	.756
X1	.325	.170	.261	1.910	.063
X2	.914	.257	.487	3.557	.001

- Variabel komunikasi
Hasil hipotesis variabel komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, karena nilai sig 0,63 > 0,05.
- Variabel kerjasama tim secara parsial ada berpengaruh signifikan, karena nilai sig 0,001 < 0,05

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak berpengaruh dan jika nilai sig < 0,05 maka berpengaruh signifikan.

Tabel 4.15

Uji F

Model	F	Sig.
Regression	15.856	.000

Dari hasil tabel diatas menyatakan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai sig 0,000 < 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data pengaruh komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Hasil

penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lumintang, 2017) yang menjelaskan bahwa variabel kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim sangat penting dalam organisasi karena dengan adanya kerjasama tim organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan analisis data secara parsial variabel komunikasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karena nilai signifikan dari variabel komunikasi 0,63 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Leksana, 2019) yang mengungkapkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan analisis data secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karena nilai signifikan variabel kerjasama tim sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Musriha, Prasetyo dan Lumintang (2017) yang menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan berdasarkan hasil data komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. karena nilai signifikan kedua variabel sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas bahwa peneliti menarik simpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
2. Variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
3. Variabel komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

Keterbatasan

1. Ruang lingkup peneliti terbatas sehingga data intansi juga terbatas.
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember, hasil penelitian ini hanya bisa digunakan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

Saran

1. Instansi harus memberikan solusi kepada karyawan supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemimpin harus meningkatkan komunikasi yang baik kepada karyawan agar dalam bekerja tidak terjadi kesalahpahaman .

3. Pemimpin seharusnya memberikan kepercayaan kepada karyawan supaya karyawan bisa memberikan prestasi yang baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel dan menambah jumlah responden yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Abdul, Hameed. 2011. *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Cenceptual Framework. Internasional Journal of Businees and Social Science*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Penerbit Progressio. Bandung.
- Lawasi, S, E dan Triatmanto, B. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 5, No. 1: Universitas Merdeka Malang.
- Lokay, Calorina, A . 2015. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA, Volume 3, No. 3 September 981-991: Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Leksana, A, Y, Indrawati, M dan Hidayat. 2019. *Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bojonegoro Ditinjau Dari Aspek Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja*. Jurnal Mitra Manajemen, Vol 3, No.5 Mei 572-584:
- Habibie, W, A, Musriha dan Negoro, K, B. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Branchmark, Volume 3, Issue 3: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Mangkuprawira, S dan A. V. Hubeis. 2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Manurung, H. N. 2013. *Kerjasama Tim Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan*. Diakses tanggal 5 Oktober 2015 dari Respository.usu.ac.id
- Muhammad, A.2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad, A. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggiki, Cristine, A, Lumanauw, Bode, Lumintang, G, G. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA, Vol 5, No. 2 September 3018-3027: Universitas Sam Ratulangi Manado.



- Prasetyo, Catur, A, Sutopo dan Novindari, I.2017. *Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Branchmark, Vol 3, Issue 3: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Purwanto, D.2011. *Komunikasi Bisnis Edisi keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen, P dan Timothy, A, Judge.2007 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Rutoto, Sabar.2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Siagian, Sondang, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo. 2017. *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan*. E-jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Sutrisno, Edi.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuda, S dan Hasan, J.2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manjaemen Bisnis, Vol 30, No.1 Juni. STIE, IBBI.
- Mutia Dwina Setiani*)** Adalah Alumni FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M. Khoirul ABS*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma