



Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Zahra Flasher

Shinta Ariyadi^{1*}, C. Tri Widiastuti², M. Fadjar Darmaputra³

¹⁻³Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ariyshi331@gmail.com

Abstract. Employee performance is one of the important factors in achieving organizational success and goals. In its implementation, employee performance can be influenced by various factors, including communication, teamwork, and work motivation. This study aims to analyze the effects of communication, teamwork, and work motivation on employee performance at Zahra Flasher. This study uses a quantitative approach with a causal research design. The population in this study consists of all employees of Zahra Flasher, totaling 145 employees. The sampling technique used is saturated sampling, in which the entire population was included as the research sample. Data were collected through interviews and questionnaire distribution. Data analysis was conducted using statistical analysis and hypothesis testing through t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the study show that communication has a positive and significant effect on employee performance at Zahra Flasher, teamwork has a positive and significant effect on employee performance at Zahra Flasher, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Zahra Flasher. Simultaneously, communication, teamwork, and work motivation have a significant effect on employee performance at Zahra Flasher. The findings indicate that effective communication, good teamwork, and high work motivation can support the improvement of employee performance at Zahra Flasher. Therefore, the company needs to maintain and improve these three aspects so that employees can work more optimally in achieving the company's goals.

Keywords: Communication; Employee Performance; Teamwork; Work Motivation; Zahra Flasher.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Zahra Flasher. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Zahra Flasher yang berjumlah 145 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Zahra Flasher, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Zahra Flasher, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Zahra Flasher. Secara simultan, komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Zahra Flasher. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan Zahra Flasher. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan ketiga aspek tersebut agar karyawan mampu bekerja secara lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Kerja Sama Tim; Kinerja Karyawan; Komunikasi; Motivasi Kerja; Zahra Flasher.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kinerja organisasi karena kualitas sumber daya manusia yang baik adalah kunci dari baiknya organisasi itu. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan tersebut, terutama sangat di pengaruhi oleh komunikasi organisasi karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang harus melakukan komunikasi agar dapat menjalani kehidupan sehari-hari, kerja sama kelompok juga

penting karena dalam setiap organisasi dibutuhkan kerja sama agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan maksimal. Rivai (2012:54) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sebuah organisasi memerlukan dukungan dari para anggotanya berupa reformasi kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Hasil kerja individu dan organisasi yang nyata bermuara kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Bentuk kerja sama menurut Sarwono (2011:139) merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Bowo dan Andy (2017:50-51) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerja sama harus tercapai keuntungan bersama. Pelaksanaan kerja sama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerja sama, maka kerja sama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerja sama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman yang sama terhadap tujuan bersama.

Kerja sama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2012:58) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerja sama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerja sama tim adalah kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal.

Dalam bekerja, karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Effendy (2016) seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan apabila suatu perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *miss komunikasi*, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Tubbs dan Moss (2017) untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif, diperlukan transmisi data dan keterampilan tertentu dari pengirim data dan penerima informasi.

Keterampilan tersebut meliputi keterampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain. Robbins (2013:12) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Selain itu, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hasibuan, M. S. P. (2019) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan kerja yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi keinginan untuk berkembang, kebutuhan akan prestasi, dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari luar individu seperti insentif, penghargaan, lingkungan kerja, sistem komunikasi yang baik, serta kebijakan perusahaan yang mendukung. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa apabila motivasi kerja karyawan terpenuhi dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas, kreativitas serta komitmen terhadap perusahaan. Namun apabila motivasinya rendah, karyawan cenderung menunjukkan sikap acuh tak acuh, malas berkontribusi, dan menurunnya kinerja yang pada akhirnya dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Permasalahan dalam kerja sama tim, motivasi, dan kinerja karyawan juga ditunjukkan oleh kurangnya komunikasi efektif antar karyawan dalam mempertahankan reputasi perusahaan. Karyawan masih ditemukan melakukan pelanggaran seperti bermain telepon genggam saat jam kerja, kurang mematuhi aturan perusahaan, serta minimnya keinginan untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja terlihat rendah, ditandai dengan kurangnya inisiatif, minimnya tanggung jawab, dan kurangnya komitmen dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi kerja masih perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Secara teoritis, komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2013) menyatakan bahwa komunikasi berperan dalam menjelaskan tugas, memberikan umpan balik, dan meningkatkan motivasi kerja. Hasibuan, M. S. P. (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat meningkatkan gairah kerja dan komitmen karyawan, sedangkan Bachtiar (2012) menegaskan bahwa kerja sama tim menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, kondisi di Zahra Flasher menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut belum berjalan secara optimal. Selain itu, penelitian

terdahulu juga menunjukkan hasil yang belum konsisten. Wahyudi & Fitriani (2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Rahmawati (2019) menemukan hasil yang berbeda. Susanto & Dewi (2021) menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Putra (2020) menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Sementara itu, Muna (2022) dan Rozalia (2015) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut pada Zahra Flasher.

Berdasarkan pada uraian pada latar belakang ini, peneliti mengambil judul “Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Zahra Flasher”.

Tujuan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Zahra Flasher, Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Zahra Flasher, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Zahra Flasher, Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Zahra Flasher

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi adalah sebuah proses yang berkaitan dengan penerimaan dan pertukaran pesan yang terjadi antara dua orang atau lebih yang mana satu orang menjadi pemberi pesan dan yang lainnya sebagai penerima pesan. Menurut (Silalahi et al., 2021, 26) menyatakan bahwa: “Komunikasi merupakan bagian dari kehidupan yang mana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan penyampaian pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain.” Menurut T. Hani Handoko dalam (Rialmi & Morsen, 2020, 2) menyatakan bahwa: “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.” Berdasarkan pemaparan menurut para ahli diatas tentang komunikasi, dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang didalamnya terbentuk sebuah interaksi yang terjadi antara individu ataupun kelompok dengan tujuan penyampaian pesan dari pemberi kepada penerima pesan.

Kerja sama Tim merupakan sebuah bentuk dari kerja kelompok dengan mengumpulkan beberapa orang yang memiliki keahlian dan potensi yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Manzoor dalam (Devina, 2018, 3) menyatakan bahwa: “Kerja sama tim adalah kumpulan

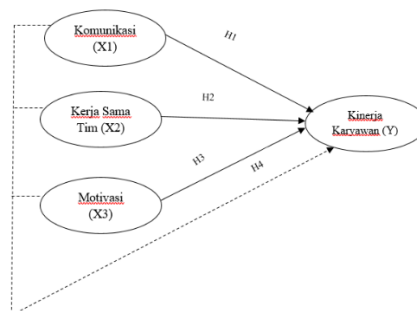
individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh.” Menurut Buchholz dalam (Surianti & Hidayat, 2017, 3) menyatakan bahwa *“Teamwork is the process of working in a group by participative leadership, shared responsibility, aligned on purpose, intensive communication, future focused, focused on task, creative talents, and rapid response to get the aims of the organization.”* (Kerja sama tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif, dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi). Disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan gabungan beberapa individu dari berbagai latar belakang, potensi, keahlian, serta pengalaman yang berbeda berkumpul bersama demi suatu tujuan dalam satu atau banyak kegiatan, serta dikoordinasi oleh ketua tim dengan harapan pencapaian tujuan dalam kerja sama tim berjalan dengan sesuai tujuan awal.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Menurut Muna, N (2022) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Selain itu, motivasi kerja tidak hanya muncul dari faktor internal seperti kebutuhan, harapan, dan keinginan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan hubungan antar rekan kerja. Ketika organisasi mampu menyediakan fasilitas yang mendukung, memberikan apresiasi atas prestasi, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman, maka motivasi karyawan akan semakin meningkat. Hal ini pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, fokus, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang mereka jalankan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya serta menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan peluang pengembangan karir, pelatihan, insentif yang adil, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Mangkunegara dalam penelitian Dehotman (2022) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Edison

dalam penelitian Firmansyah (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hidayat (2022), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan kesimpulan ketiga teori diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Zahra Flasher. Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Zahra Flasher. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Zahra Flasher. Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Zahra Flasher.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data. Metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif. Sugiyono (2019) statistik deskriptif adalah statistik yang

digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Zahra Flasher yang aktif pada periode pengumpulan data, yaitu sebanyak 145 karyawan. Mengingat jumlah populasi terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau dengan baik, maka penelitian ini menerapkan teknik sensus (sampling jenuh), yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sugiyono (2019) teknik ini sesuai digunakan ketika populasi kecil dan peneliti ingin meminimalkan bias pengambilan sampel serta memastikan keterwakilan data secara menyeluruh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dan penyebaran kuesioner/angket.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan analisis pada data yang telah dikumpulkan untuk penelitian ini adalah:

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5%. Jika nilai $R_{Hitung} > R_{Tabel}$, maka semua item pertanyaan dianggap valid atau lolos dari uji validitas.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur suatu gejala yang sama dalam waktu yang berbeda. Sugiyono (2019) juga menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif, uji reliabilitas dapat dilakukan menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* > 0.6 . Nilai *cronbach's alpha* yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik, sedangkan nilai yang rendah mengindikasikan bahwa item-item tersebut perlu direvisi atau dikaji ulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari suatu sampel terdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini untuk mengukur data berdistribusi normal atau tidak menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov One Sample Test* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05. Apabila nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2019) uji multikolinearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang penting dalam analisis regresi berganda untuk memastikan tidak adanya korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi multikolinearitas peneliti menggunakan metode *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019) uji heteroskedastisitas penting dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi salah satu asumsi dasar yaitu homoskedastisitas di mana varians dari residual (kesalahan prediksi) bersifat konstan pada setiap tingkat variabel independen. Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Jika hasil regresi menunjukkan nilai signifikan > 0.05 maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitu sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Menurut Ghazali, I. (2021) menyimpulkan bahwa uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel-variabel independen lainnya konstan. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yaitu komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Zahra Flasher dengan menggunakan nilai signifikansi dan nilai t_{hitung} yang dibandingkan dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikan < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu sebaliknya.

Uji Signifikansi Simultan (uji f)

Menurut Sugiyono (2019) uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi, yaitu apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini menggunakan hasil F-test yang menjelaskan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan apabila nilai p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* 5% atau 0.05. Jika nilai signifikan < 0.05 maka secara simultan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, begitu sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019) uji koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Dalam konteks penelitian ini, nilai R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen seperti komunikasi, kerja sama tim, dan motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Zahra Flasher. Semakin tinggi nilai R^2 yang diperoleh dari hasil regresi, maka semakin besar pula proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0.628	0.163	Valid
	X1.2	0.705		Valid
	X1.3	0.693		Valid
	X1.4	0.616		Valid
	X1.5	0.750		Valid
Kerja Sama Tim (X2)	X2.1	0.593	0.163	Valid
	X2.2	0.546		Valid
	X2.3	0.542		Valid
	X2.4	0.580		Valid
	X2.5	0.540		Valid
	X2.6	0.431		Valid
	X2.7	0.603		Valid
	X2.8	0.624		Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.626	0.163	Valid
	X3.2	0.639		Valid
	X3.3	0.643		Valid
	X3.4	0.567		Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.661	0.163	Valid
	Y1.2	0.666		Valid
	Y1.3	0.733		Valid
	Y1.4	0.715		Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas diatas, seluruh item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu, hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dianggap valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.707	Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	0.683	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.659	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.641	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji reliabilitas di atas, variabel Komunikasi, Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dianggap reliabel dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		145
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42059847
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.045
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji normalitas di atas, diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komunikasi (X1)	.605	1.654
Kerja Sama Tim (X2)	.668	1.497
Motivasi Kerja (X3)	.761	1.314

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, terlihat bahwa variabel Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.738	.804		4.650	.000
Komunikasi (X1)	-.001	.036	-.002	-.021	.983
Kerja Sama Tim (X2)	-.087	.027	-.312	-3.189	.152
Motivasi Kerja (X3)	.003	.047	.007	.071	.944

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa variabel Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan > 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis**Uji Signifikansi Parsial (uji t)****Tabel 6.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.916	1.283		1.493	.138	
Komunikasi (X1)	.269	.057	.364	4.716	.000	Hipotesis Diterima
Kerja Sama Tim (X2)	.196	.044	.330	4.486	.000	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja (X3)	.168	.075	.155	2.254	.026	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji T di atas, terdapat hasil sebagai berikut: Diketahui nilai signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $T_{Hitung} 4.716 > 1.977 T_{Tabel}$ yang artinya bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Hipotesis Diterima); Diketahui nilai signifikan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $T_{Hitung} 4.486 > 1.977 T_{Tabel}$ yang artinya bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Hipotesis Diterima); Diketahui nilai signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0.026 < 0.05$ dan nilai $T_{Hitung} 2.254 > 1.977 T_{Tabel}$ yang artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Hipotesis Diterima)

Uji Signifikansi Simultan (uji f)

Tabel 7. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.159	3	93.720	45.472	.000 ^b
	Residual	290.606	141	2.061		
	Total	571.766	144			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kerja Sama Tim (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{Hitung} sebesar $45.472 > 2.67 F_{Tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi Kerja bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.692	.681	1.4356

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kerja Sama Tim (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, terdapat nilai *adjusted R Square* sebesar 0.681 atau 68.1%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 68.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 31.9%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Zahra Flasher. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Zahra Flasher. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi antar anggota tim dapat meningkatkan pencapaian kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Zahra Flasher. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih produktif dan berprestasi. Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Zahra Flasher. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika ketiga aspek tersebut berjalan selaras dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dan uji t, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan Zahra Flasher dibandingkan dengan variabel komunikasi dan kerja sama tim, meskipun tetap berpengaruh positif dan signifikan. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja berada pada kategori baik, namun kontribusinya terhadap peningkatan kinerja masih belum optimal jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih agar dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja.

Oleh karena itu, Zahra Flasher disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja secara lebih terstruktur dan berkelanjutan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan pengembangan diri dan pelatihan kerja agar karyawan memiliki dorongan intrinsik untuk berkembang dan berprestasi. Perusahaan juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan meningkatnya motivasi kerja, diharapkan karyawan Zahra Flasher dapat menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi agar penelitian menjadi lebih komprehensif. Peneliti juga dapat memperluas jumlah responden atau memperluas objek penelitian pada perusahaan yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih umum.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Amelia, R. (2022). Pengaruh kerja sama tim dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*.
- Astuti, M. (2020). Efektivitas komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Effendy. (2016). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktek*. Remaja Rosdakarya.
- Haryono, R., & Lestari, P. (2021). Kerja tim dan komunikasi sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v7twb>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan: The influence of internal communication, work discipline and team work toward employee performance. *Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Khairunnisa, D. (2022). Hubungan kerja sama tim dengan komunikasi organisasi pada pabrik garmen. *Jurnal Organisasi & SDM*.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan kerja sama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA*, 3(4), 417–424. <https://doi.org/10.37715/jp.v3i4.754>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lestari, S. (2021). Pengaruh kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muna, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 12. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nugroho, T. (2020). Tim kolaborasi dan keterbukaan komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Sosial dan Humaniora*.
- Pratama, D., & Hidayat, A. (2022). Kerja tim dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Putra. (2020). Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Rahayu, M. (2022). Analisis kerja sama tim, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rahmawati. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

- Ramadhani, L. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada industri tekstil. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku organisasi* (Ed. ke-17). Pearson.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8.
- Saputra, F. (2021). Pengaruh kerja sama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Sari, P., & Putra, B. (2021). Kerja tim dan peran komunikasi pada kinerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Siregar, P. H., & Siregar, M. Y. (2020). Pengaruh kerja sama tim dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 151–160.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, & Dewi. (2021). Pengaruh kerja sama tim dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*.
- Tubbs, & Moss. (2017). *Komunikasi manusia: Prinsip dan konteks*. McGraw-Hill.
- Wahyudi, & Fitriani. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wijaya, R., & Nanda, S. (2021). Komunikasi efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Komunikasi Profesional*.