

## PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GEMILANG PRESTASI

Ratna Putri Mawardiningtyas<sup>1</sup>, Indah Listyani<sup>2</sup>, Lina Saptaria<sup>3</sup>  
Universitas Islam Kadiri

[ratnap655@gmail.com](mailto:ratnap655@gmail.com)<sup>1</sup>, [indahlistyani57@gmail.com](mailto:indahlistyani57@gmail.com)<sup>2</sup>, [linauniskakediri@gmail.com](mailto:linauniskakediri@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini memiliki ruang batasan pada aspek manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Gemilang Prestasi. Dengan menggunakan sampel sebanyak 45 responden dan menggunakan teknik observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan metode sampel jenuh dalam pengambilan sampel. Serta teknik analisa yang digunakan yaitu uji statistik melalui uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Komunikasi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan Sig.  $0,003 > 0,05$ . Kerjasama tim berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, dengan Sig.  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, dengan Sig.  $0,002 > 0,05$ . Dengan diperoleh nilai persamaan regresi yaitu  $Y = 2,119 + 0,272X_1 + 0,477X_2 + 0,530X_3 + \epsilon$  dan koefisien determinasi pengaruh kompetensi, komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,729.

**Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

### Abstract

*This study has a limited space on the aspect of human resource management to determine the effect of communication, teamwork, and work environment on employee performance at CV Gemilang Prestasi. Using a sample of 45 respondents and using observation, interview, questionnaire and literature study techniques. This study uses the Non-Probability Sampling technique with a saturated sample method in sampling. And the analysis techniques used are statistical tests through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t-test hypotheses and f-tests using SPSS.*

*Based on the results of the analysis, it was obtained that the variables of communication, teamwork, and work environment simultaneously influenced employee performance with a Sig. value of  $0.000 < 0.05$ . Partial communication competence has a significant effect on performance, with Sig.  $0.003 > 0.05$ . Teamwork has a partial and significant effect on performance, with Sig.  $0.000 < 0.05$ . While the work environment has a partial and significant effect on performance, with Sig.  $0.002 > 0.05$ . By obtaining the regression equation value, namely  $Y = 2.119 + 0.272X_1 + 0.477X_2 + 0.530X_3 + \epsilon$  and the coefficient of determination of the influence of competence, communication and work ethic on teacher performance is 0.729.*

*Keywords: Communication, Teamwork, Work Environment, and Employee Performance*

### Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyrtari.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Musyrtari**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## Pendahuluan

Perkembangan ekonomi global yang semakin pesat membuat perusahaan menghadapi persaingan yang ketat. Salah satu permasalahan perusahaan antara lain adalah rendahnya kinerja sumber daya manusia. Masalah dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah tentang menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi tercapai. Kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adamy (2016:91) memaparkan dalam bukunya kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapain seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi/perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : fasilitas kantor, motivasi, disiplin kerja (Anita et al., 2022), kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja (Pambudi & Saptaria, 2022), etos kerja dan stres kerja (Cantona, 2024). disiplin, komitmen, kompensasi (Alibya et al., 2023), beban kerja (Rohman et al., 2023). Faktor lain yang dinilai sangat mempengaruhi kinerja karyawan ada tiga, yang pertama adalah komunikasi. Para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik di tempat kerja agar proses kerja berjalan secara efektif dan efisien. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan, Kedua kerjasama tim, jika karyawan memiliki kerjasama yang baik baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik pula. Ketiga lingkungan kerja, penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik. Ketiga faktor ini yaitu komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja belum diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Menurut Faules (2018: 31) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu tindakan untuk saling mempertukarkan pesan-pesan yang bermanfaat kepada pihak yang membutuhkan, secara sederhana juga dapat di artikan sebagai tukar menukar informasi antara dua pelaku yaitu pelaku pengirim dan pelaku penerima informasi

Menurut William (dalam Anhar et. al., 2014) kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu kearah sasaran organisasi. Itulah rangsangan yang memungkinkan orang bisa mencapai hasil yang luar biasa. 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 (Rahma & Mas'ud, 2016). Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim.

Menurut Sedarmayanti dalam (Ariani et al., 2020) lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah

semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan pekerjaan seperti karyawan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Berdasarkan observasi awal CV Gemilang Prestasi merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2019 oleh Renny Diana. Beralamat di Perum Willis Indah II Blok J Raya no. 60, Pojok, Kec. Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur 64116. CV Gemilang prestasi bergerak pada bidang pendidikan, memberikan pelayanan jasa berupa lomba atau olimpiade baik akademik maupun non akademik baik di tingkat provinsi maupun nasional.

Permasalahan yang terjadi pada CV gemilang prestasi yaitu mengenai kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan maupun antara sesama karyawan, yang memungkinkan sering terjadinya *miss* komunikasi. Faktor lainnya yaitu mengenai kerja sama tim. Karyawan perusahaan adalah orang-orang yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga mengharuskan mereka untuk dapat berkerja sama dalam tim yang dibentuk ketika kegiatan berlangsung. Selain itu lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan juga sangat menentukan kinerja karyawan.

Dalam hal ini apabila komunikasi sudah tidak berjalan baik maka dapat mempengaruhi kerja sama tim, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Prestasi di Kediri.**

## Landasan Teori

### Komunikasi

Menurut Tanjung et. al., (2023) Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi, komunikasi membantu pegawai-pegawai organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam setiap tindakan organisasi yang relevan. Menurut Faules (2018: 31) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Menurut Sutardji (2019:36) indikator komunikasi ialah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan.

### Kerjasama Tim

Menurut William (dalam Anhar et. al., 2014) kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu kearah sasaran organisasi. Menurut (Widyaswari, et. al., 2016) Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal.

Menurut Hamiruddin et. al. (2019) indikator kerjasama tim adalah fokus tim, motivasi, berkolaborasi, dan koordinasi

### Lingkungan Kerja

Menurut (Nawawi Uhan, 2014) Lingkungan adalah pola semua kondisi atau faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi atau menuntun ke arah kesempatan atau ancaman-ancaman kepada kehidupan dan pengembangan organisasi. Menurut Sedarmayanti (dalam Ariani et al. 2020) lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan pekerjaan seperti karyawan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

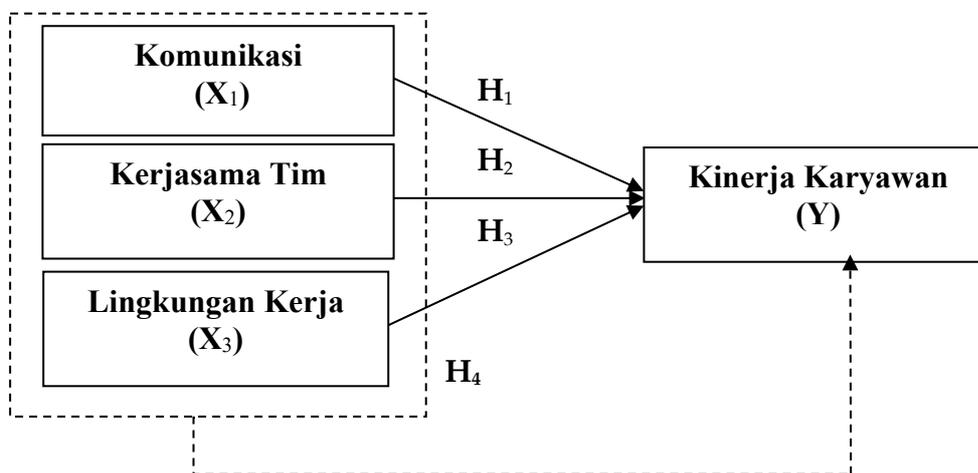
Menurut Sedarmayanti (2011:21) indikator lingkungan kerja non fisik adalah tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kelancaran komunikasi, dan struktur kerja.

## Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (dalam Hamiruddin, *et al.* 2019), kinerja merupakan perilaku / tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi, dimana spesifikasi penilaian ini mewakili sebuah keputusan penilaian yang dilakukan oleh ahlinya. Adamy (2016:91) memaparkan dalam bukunya kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut Robbins (2016:26) indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif

## Kerangka Teoritik



Gambar 1. Kerangka Teoritik

Keterangan :

- > = Pengaruh secara parsial
- - - - -> = Pengaruh secara simultan

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian ini di CV. GEMILANG PRESTASI Perum Willis Indah II Blok J Raya no. 60, Pojok, Kec. Mojoroto, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64116. Alasan pengambilan lokasi ini adalah lokasi tersebut cocok untuk dijadikan penelitian, dan terdapat data yang dibutuhkan peneliti.

## Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono & Setitawami, 2022). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Gemilang Prestasi yang berjumlah 45 karyawan.

## Sampel

Menurut (Sugiyono & Setitawami, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan CV. Gemilang Prestasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan CV. Gemilang Prestasi yang berjumlah 45 karyawan.

**Tabel 1. Sampel Karyawan**

Jabatan	Jumlah Karyawan
Administrasi	5
Sosial Media	4
Logistik	6
Marketing	20
PJ Wilayah	10
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>

Sumber : Data Karyawan CV Gemilang Prestasi, 2024

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Pustaka/Literatur
4. Angket atau Kuesioner

## Teknik Analisa Data

Teknik Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan program SPSS versi 25.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

No.	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	0,700	0,000	Valid
2	0,410	0,005	Valid
3	0,553	0,000	Valid
4	0,483	0,001	Valid
5	0,576	0,000	Valid
6	0,669	0,000	Valid
7	0,386	0,009	Valid
8	0,700	0,000	Valid
9	0,542	0,000	Valid
10	0,571	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X2)**

No.	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	0,735	0,000	Valid
2	0,662	0,000	Valid
3	0,709	0,000	Valid
4	0,735	0,000	Valid

5	0,558	0,000	Valid
6	0,432	0,003	Valid
7	0,662	0,000	Valid
8	0,532	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No.	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<b>Keterangan</b>
1	0,535	0,000	Valid
2	0,369	0,013	Valid
3	0,440	0,002	Valid
4	0,486	0,001	Valid
5	0,592	0,000	Valid
6	0,447	0,002	Valid
7	0,458	0,002	Valid
8	0,446	0,002	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<b>Keterangan</b>
1	0,446	0,002	Valid
2	0,694	0,000	Valid
3	0,568	0,000	Valid
4	0,390	0,008	Valid
5	0,672	0,000	Valid
6	0,446	0,002	Valid
7	0,602	0,000	Valid
8	0,390	0,008	Valid
9	0,522	0,000	Valid
10	0,661	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karayawan dapat dikatakan valid karena nilai probabilitas korelasi sig.(2-tailed) < 0,05

## Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Standar Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,60	0,753	Reliabel
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> )	0,60	0,748	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,60	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,757	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, bisa disimpulkan mengenai uji realibitas antar variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), Kerjasama tim (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya berada diatas ketentuan 0,60. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat disimpulkan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas  
One Sample Kolmogrov Smirnov**

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,200	Berada diatas nilai signifikan 0,05	Normal
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> )			Normal
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )			Normal
Kinerja Karyawan (Y)			Normal

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka bisa diketahui bahwa nilai signifikasi *kolmogrov smirnov* 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

### Hasil Uji Linearitas

**Tabel 8 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Deviation from linearity	Nilai Sig	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,471	0,05	Linear
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> )	0,216	0,05	Linear
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,095	0,05	Linear

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas bisa disimpulkan bahwa signifikan hubungan antara variabel komunikasi sebesar 0,471 berada > 0,05. Signifikan hubungan variabel kerjasama tim sebesar 0,216 berada > 0,05. Siginifikan variabel lingkungan kerja 0,095 berada > 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa secara keseluruhan uji linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

## Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai F	Sig	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,927	0,436	Bebas Heteroskedastisitas
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> )			Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )			Bebas Heteroskedastisitas
Kinerja Karyawan (Y)			Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 dijelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai sig F sebesar 0,927 dengan sig 0,436. Oleh karena nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian persyaratan analisis regresi terpenuhi.

## Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,776	1.289	Bebas
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> )	0.629	1.590	Bebas
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,616	1.624	Bebas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 menjelaskan bahwa hasil uji multikolinieritas dengan nilai VIF Komunikasi (X<sub>1</sub>), Kerjasama tim (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) < 10, maka dapat disimpulkan terbebas dari multikolinieritas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	2.119		
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0.272	0.003	H <sub>1</sub> Diterima
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> )	0.477	0.000	H <sub>2</sub> Diterima
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.530	0.002	H <sub>3</sub> Diterima
Fhitung	36.375	0,000	H <sub>4</sub> Diterima
Nilai R	0.854		
Nilai R square	0.729		

Sumber : Data diolah, 2024

Dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 2,119 + 0,272X_1 + 0,477X_2 + 0,530X_3 + \varepsilon$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 2,119 artinya apabila komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan CV Gemilang Prestasi nilainya sebesar 2,119.
- 2) Koefisien regresi komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,272, artinya apabila komunikasi ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,272 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara komunikasi dengan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi kerjasama tim ( $X_2$ ) sebesar 0,477, artinya apabila kerjasama tim ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,477 satuan.
- 4) Koefisien lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,530, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,530 satuan.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0,854	0,729	0,709

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel 12 diatas, maka diperoleh koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,729. Hal ini bisa diartikan bahwa keberadaan variabel komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 72,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan ketiga variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai  $R Square > 0,50$  atau lebih dari setengah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 13 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Variabel	Hasil Sig	Keterangan
Komunikasi ( $X_1$ )	0,003	$H_a$ di terima
		$H_0$ di tolak
Kerjasama Tim ( $X_2$ )	0,000	$H_a$ di terima
		$H_0$ di tolak
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,002	$H_a$ di terima
		$H_0$ di tolak

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data diatas, bisa dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

#### 1) Uji Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Hasil perhitungan uji parsial variabel kompetensi diperoleh nilai signifikansi  $t$   $0,003 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau variabel komunikasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2) Uji Variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ )

Hasil perhitungan uji parsial variabel komunikasi diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau variabel kerjasama tim ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 3) Uji Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Hasil perhitungan uji parsial variabel etos kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, atau variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F	Hasil Sig	Keterangan
	0,000	$H_a$ di terima $H_0$ di tolak

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 14 bisa dijelaskan secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu hasil perhitungan uji F pada hipotesis dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau terdapat pengaruh secara simultan antara Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## Interpretasi Hasil Penelitian

### Pengaruh Komunikasi secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Prestasi

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai sig.  $0,003 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Gemilang Prestasi.

Hasil pada penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Hamiruddin, Ibnu Hajar, Salma Saleh (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Kerjasama Tim secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Prestasi

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kerjasama Tim ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di CV Gemilang Prestasi.

Hasil pada penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Hamiruddin, Ibnu Hajar, Salma Saleh (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung temuan yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ibrahim et al., 2021), (Rosmana & Wahyuningasih, 2023).

### Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Prestasi

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji  $t$  yang menunjukkan nilai  $sig. 0,002 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Gemilang Prestasi.

Hasil pada penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Eldan Cintia, Alini Gilang, SH., MM (2016) Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I berdasarkan hasil analisis regresi linier tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fauzi et al., 2022), (Annisa, 2022).

## **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja secara Simultan dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Prestasi**

Ada pengaruh variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Prestasi. Dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai Penelitian terdahulu menurut Amanda Carolina Lakoy dengan judul Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. Dengan hasil bahwa Komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara parsial antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) CV Gemilang Prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $sig t$  sebesar 0,003, nilai  $sig t < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh secara parsial antara variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) CV Gemilang Prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $sig t$  sebesar 0,000, nilai  $sig t < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) CV Gemilang Prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $sig t$  sebesar 0,002, nilai  $sig t < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. .
4. Ada pengaruh secara simultan antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) CV Gemilang Prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $sig F$  sebesar 0,000, nilai  $sig t < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti variabel komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. .
5. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai persamaan regresi yaitu  $Y = 2,119 + 0,272X_1 + 0,477X_2 + 0,530X_3 + \varepsilon$  dan koefisien determinasi pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,729.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menyadari betul jika masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Namun dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan bisa memberikan kontribusi yang bermanfaat. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi CV Gemilang Prestasi  
Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan pada CV Gemilang Prestasi Kota Kediri, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi untuk Perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan kinerja pegawai yang lebih baik dan optimal.
2. Bagi Peneliti selanjutnya  
Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) dan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di CV Gemilang Prestasi peneliti menyarankan untuk lebih fokus pada bidang kepuasan karyawan karena dari hasil penelitian menunjukkan 26% dari jumlah seluruh karyawan merupakan karyawan yang bekerja diatas 3 tahun.

## Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Teory, Praktik, dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Alibya, U., Ulul, R., Jauhari, A., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). *Pengaruh Disiplin , Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( CT . Pictures Tulungagung )*. 3(2).
- Anhar, & Aprianti, K. (2014). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAMWORK (KERJASAMA TIM) TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BIMA*. 1–9.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kantor , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri*. 2(4).
- Annisa, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *PENGARUH MOTIVASI , LINGKUNGAN KERJA , DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SUPER BOX INDUSTRIES THE EFFECT OF MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT . SUPER BOX INDUSTRIES*  
Katakunci : *motivasi* , lin. 9(1), 74–86.
- Cantona, D. (2024). *Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PR Alaina Tulungagung Ahmad Jauhari Lina Saptaria Etos Kerja kental , disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral . Totalitas kepribadian*. 2(1).
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). *PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT . MULTI DAYA BANGUN MANDIRI ( LITERATURE REVIEW MSDM )*. 3(6), 588–598.
- Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI (The Effect of Organizational Communication, Work Motivation and Teamwork on Employees Performance)*. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 138–151.  
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i3.4969>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N., Indraprasta, U., Guru, P., & Indonesia, R. (2021). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di pt lion superindo*. 1(2), 316–325.

- Mangkunegara, A. A. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi Uhan, I. (2014). *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis* (R. Sikumbang (ed.); Cet. 1). Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pambudi, M. A., & Saptaria, L. (2022). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub li / I*. 1(4).
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk*. 2(4), 22–38.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gto Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19*. 05(04), 16606–16613.
- Sugiyono, & Setitawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)* (A. Nuryanto (ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim*. *Administrasi Bisnis*, 37(2), 28–37.