

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INEWS JAKARTA

Husni Adam Najati

Universitas Media Nusantara Citra
Email: husniadam321@gmail.com

Andi Heru Susanto

Universitas Media Nusantara Citra
Email: andiherususanto@gmail.com

Abstract. *Increasing employee performance in every communication and teamwork process is one of the goals of the iNews company. This study aims to determine the effect of communication and teamwork on the performance of iNews Jakarta employees (News Magazine Division). This study used an associative quantitative approach with a total sample of 101 employees. The instrument used is a questionnaire. Instrument quality testing includes validity tests and reliability tests. The results showed that communication variables had no effect on employee performance, data analysis used multiple linear regression analysis with a result of 0.026. The significance value is $0.783 > 0.05$, with a calculated value of $0.276 > t_{tabel} 0.198$. Meanwhile, the teamwork variable has a significant effect on employee performance with multiple linear regression results of 0.369. The significance value is $0.000 > 0.05$ with a calculated value of $3.928 > t_{tabel} 0.198$. The test result $f_{count} 7.738 > 3.09$ (f table) and the significance value of $0.001 < 0.05$ so that each free variable together has a significant effect on the bound variable. The results of the R test obtained a value of 0.136. Thus the variables of communication and teamwork contributed as much as 13.6% to the employee performance variables. The study was conducted only on employees of iNews (News Magazine Division) and did not take into account other variables.*

Keywords: *Communication, Team Work, Performance.*

Abstrak. Meningkatkan kinerja karyawan pada setiap proses komunikasi dan kerjasama tim menjadi salah satu tujuan dari perusahaan iNews. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan iNews Jakarta (Divisi News Magazine). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel 101 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah angket (kuesioner). Pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebesar 0.026. Nilai signifikansi sebesar $0.783 > 0.05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar $0.276 > t_{tabel} 0.198$. Sedangkan, untuk variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi linier berganda sebesar

0.369. Nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.928 > t_{tabel}$ 0.198. Hasil uji f hitung $7.738 > 3.09$ (f tabel) dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga masing-masing variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji R diperoleh nilai sebesar 0.136. Dengan demikian variabel komunikasi dan kerjasama tim memberikan kontribusi sebesar 13.6% terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan iNews (Divisi News Magazine) dan tidak memperhitungkan variabel lain.

Kata kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Memasuki era globalisasi modern, terjadi banyak sekali perubahan baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial, teknologi, budaya dan lainnya. Globalisasi berpengaruh membawa dampak positif dan negatif, terutama dalam bidang ekonomi. Di Indonesia sendiri semakin maraknya globalisasi yang secara nyata membentuk pola persaingan yang sangat kompetitif sebagai suatu gejala orientasi perilaku dan pemikiran para pelaku ekonomi, regulasi, industri serta pelaku usaha kecil. Globalisasi memberikan prospek yang cerah bagi setiap industri atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Namun, sebaliknya globalisasi ini justru menjadi sebuah bencana atau ancaman bagi perusahaan-perusahaan yang kurang siap (mampu), karena kompetitor bukan hanya berasal dari negaranya saja tapi juga seluruh dunia, (Bangsawan, 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan, karena secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan tingkat efisiensi perusahaan (Habibie, Musriha, Bramastyo, 2017). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Apalagi di era modern ini, dimana setiap perusahaan khususnya perusahaan media dituntut untuk bergerak dengan cepat agar mendapatkan hasil yang optimal, mampu bersaing dan dapat terus berkembang (Didi, Suhroji, Asriyah, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, sehingga memerlukan banyak keterampilan. Diantara begitu banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat keterampilan yang mampu menyatukan seluruh aspek untuk dapat bersinergi mencapai tujuan perusahaan, yaitu keterampilan atau kemampuan dalam berkomunikasi dan kerjasama tim untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, dibutuhkan komunikasi dan kerjasama tim yang baik pula (Eva, Triatmanto, 2017).

Meifilina (2015), mendefinisikan komunikasi sebagai proses pertukaran simbol baik secara verbal maupun non verbal antara pengirim dan penerima untuk mengubah perilaku, kini meliputi proses yang luas. Komunikasi bukan hanya sebagai alat penyampaian informasi pada orang lain, tapi juga sebagai sarana pengkoordinasian segala aktivitas perusahaan. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, masing-masing individu dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi dan hubungan yang baik secara menyeluruh, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan. Selain itu pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan informasi apapun yang terkait dengan perusahaan atau pekerjaan sehingga diperlukan komunikasi yang cepat dan transparan antara pimpinan dan bawahan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan juga membutuhkan tim yang solid, untuk melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan sebuah perusahaan tidak akan terlaksana jika para karyawan atau anggota organisasi tidak bekerjasama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual, Stephen dan Timothy (2008).

Farhan, Tjipto, dan Sodik (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan, dimana hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin naik pula kinerja karyawannya. Tim kerja membawa sinergi positif melalui kerjasama yang terkoordinasi, yang mana hal ini

menunjukkan bahwasannya kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja yang dicapai individu dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim juga harus dilakukan lebih efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim yang baik akan mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimana kerjasama tim akan menyatukan ide-ide yang bermunculan menjadi ide cemerlang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan.

iNews TV adalah perusahaan yang bergerak dibidang media, dimanaiNews merupakan televisi nasional berjaringan, yang memiliki jaringan televisi lokal terbanyak dan terluas di Indonesia. iNews mengunggulkan program informasi, berita, maupun olahraga. Dalam berjalannya proses komunikasi pada karyawan perusahaan iNews sudah berjalan cukup baik, bahkan sebelum karyawan sampai kantor pun informasi-informasi terkait pekerjaan sudah disampaikan pada karyawan. Namun, karena pada industry media ini segala sesuatunya dituntut cepat, tidak jarang terjadi kelalaian, sehingga terjadi miss komunikasi yang berakibat buruk bagi kinerja. Seperti, kesalahan persepsi pemberi atau penerima informasi, hubungan antar karyawan yang kurang baik, ketidakpahaman penerima informasi, dan adanya pekerjaan lain yang mendadak sehingga pemberi informasi lupa atau terlambat menyampaikan informasi. Sementara untuk kerjasama tim pada karyawan perusahaan iNews sendiri juga sudah berjalan dengan baik. Namun juga masih ada sedikit kekurangan, dimana karyawan pada perusahaan iNews lebih cenderung bekerja secara individu, rasa saling membantu antar satu sama lain yang masih kurang, dan terjadinya kesalahan instruksi yang bisa menghambat kinerja.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Afandi (2018), manajemen adalah proses kerjasama antar karyawan guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-

sungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Sedangkan menurut Harahap, Hasibuan et al. (2021), manajemen merupakan seni dan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Harahap, Hasibuan, et al. (2021) manajemen sumber daya manusia adalah cabang dalam keilmuan manajemen, yang berkaitan dengan segala sesuatu kegiatan terkait pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, serta pensiunan. Sinambela (2016), manajemen sumberdaya manusia merupakan pengelolaan individu atau kelompok kerja, pendayagunaan, penilaian, dan pemberian balas jasa pekerja. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan karyawan, seleksi dan penempatan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan kerja, hingga masa pensiun. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Komunikasi

Menurut Handoko (2012) komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan dapat dicapai. Menurut Mangkunegara (2013) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Marwansyah (2016) komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Sedangkan Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) mengemukakan bahwa komunikasi adalah kunci untuk membuka

hubungan serta kerjasama. Selain itu sebagai cara menyampaikan keinginan dan keberhasilannya dapat meningkatkan kerjasama.

Kerjasama Tim

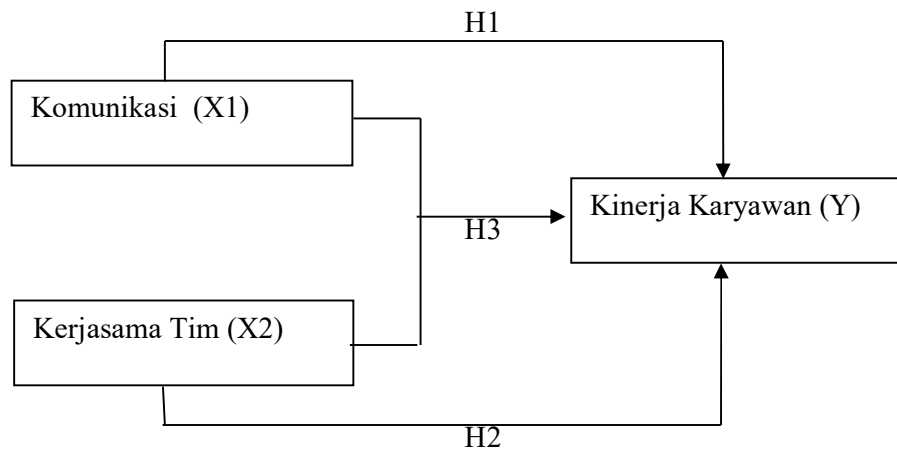
Menurut Andrew (2016), kerjasama tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Sementara Gregory (2012), mendefinisikan kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan memiliki peran yang diperlukan, otonomi, dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim, West (2012).

Kinerja Karyawan

Menurut Andrew (2016), kerjasama tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Sementara Gregory (2012), mendefinisikan kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun

beberapa peran dapat diduplikasi), dan memiliki peran yang diperlukan, otonomi, dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim, West (2012).

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

A. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan iNews (Divisi News Magazine).

$$H_0: \beta_0 = 0$$

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan iNews (Divisi News Magazine).

$$H_1: \beta_1 \neq 0$$

B. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan iNews (Divisi News Magazine).

$$H_0: \beta_0 = 0$$

Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan iNews (Divisi News Magazine).

$$H_2: \beta_2 \neq 0$$

C. Pengaruh Komunikasi dan kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan iNews (Divisi News Magazine).

$$H_0: \beta_1 - \beta_2 = 0$$

Komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan iNews (Divisi News Magazine).

$$H_0: \beta_1 - \beta_2 = 0$$

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, dimulai dari bulan Maret hingga bulan Mei 2022. Sedangkan, tempat penelitian ini dilakukan di gedung iNews Tower Lantai 9, Jalan Kebon sirih No. 17-19.

Jenis penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Selanjutnya desain penelitian yang mana menurut Ma'ruf (2015), desain penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber-sumber daya dan data yang akan dipakai untuk diolah guna menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Lebih singkatnya desain penelitian mengandung arti sebagai pedoman kerja agar penelitian dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), desain penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu komunikasi (X1) dan Kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan(Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri (karakteristik) nya, dan apabila populasi terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi) itu untuk diteliti. Dengan demikian populasi adalah keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti, dan pada populasi itulah nanti hasil penelitian diberlakukan, Ma'ruf (2015). Sedangkan menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Divisi News Magazine pada perusahaan iNews TV Jakarta. Jumlah karyawan Divisi News Magazine pada perusahaan iNews adalah 160 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sample ditentukan dari jumlah populasi penelitian. Sample dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Sugiyono (2016), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata atau latar belakang yang ada dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini sudah ditentukan bahwa sampel ialah karyawan iNews divisi news magazine yaitu sebanyak 140.

Dengan demikian, sampel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% sehingga sampel yang diperoleh tersebut mempunyai tingkat rasio kepercayaan 95%. Untuk menentukan ukuran sebuah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini seperti tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Penentuan Sample

N	Tingkat Kesalahan (S)		
	1%	5%	10%
110	94	84	78
120	102	89	83
130	109	95	88
140	116	100	92
150	122	105	97
160	129	110	101

Berdasarkan tabel tersebut, untuk akurasi data danantisipasi missing data maka jumlah sample yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 101 responden.

Instrumen Penelitian

Sugiyono (2015) mendefinisikan instrumen penelitian sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis tiga variabel yaitu variabel komunikasi, variabel kerjasama tim dan variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (angket).

Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert pada masing-masing pertanyaan. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam kuesioner ini disediakan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada drajat kebebasan ($df = n-2$) dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

Adapun untuk r tabel dalam penelitian ini yaitu $df = n-2$, jadi $101 - 2 = 99$ sebesar 0.1956.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel tersebut dikatakan dapat

dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal jika *Cronbach Alpha*-nya memiliki nilai > 0.60 (Sugiono, 2015).

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel bebas atau variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa kinerja karyawan. Analisis deskriptif menjelaskan data secara generalisasi atau umum, dengan menghitung nilai mean (rata-rata), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Gujarati (2012), bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya efisien. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016), regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui atau mengukur bentuk suatu variabel terikat jika ada dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor predictor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Regresi linier berganda merupakan suatu bentuk regresi linier yang melibatkan dari satu variabel bebas atau predictor. Pengaruh antara variabel dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut (Kadir, 2016):

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana b_0 adalah konstanta, b_1 dan b_2 yaitu koefisien regresi yang berkaitan dengan variabel X_1 dan X_2 .

Uji Hipotesis

Uji-t (Uji Parsial)

Khadir (2016), uji-tt digunakan untuk menguji variabel independen apakah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ditentukan dengan melihat nilai signifikan < 0.05 (5%), maka dapat dikatakan suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (Uji Simultan)

Sugiyono (2015), uji F dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas dengan cara bersama-sama akan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk memperoleh keputusan dalam uji F ini bisa diketahui dari sebuah nilai signifikansi (α) = 0.05 dengan ketentuan sebagai berikut:

H0 : variabel independen (bebas) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat)

H3 : variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

Dalam uji f untuk mengambil sebuah keputusan akurat dapat diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila peluang nilai signifikansi $F < 0.05$ maka H0₃ ditolak dan H3 diterima. Artinya semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan, jika nilai signifikan $F > 0.05$, maka H0₃ diterima dan H3 ditolak. Artinya semua variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Uji R (Uji Korelasi)

Uji Korelasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya (Sugiyono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a) Tanggapan

Bagian ini menjelaskan tanggapan dari responden terhadap item-item kuesioner yang terdiri dari tiga variabel yaitu, variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan variabel kerjasama tim (Y). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 101 responden diperoleh data sebagai berikut:

Variabel komunikasi (X1), terdiri dari 6 item pernyataan bersifat positif, sebagian besar responden menjawab setuju dengan total nilai 62%, untuk jawaban sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 10%, dan sangat setuju 22%.

Variabel kerjasama tim (X2), terdiri dari 10 item pernyataan yang bersifat positif, sebagian besar responden menjawab setuju dengan total nilai 63%. Untuk jawaban sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 8%, dan sangat setuju 29%.

Variabel kinerja (Y), terdiri dari 5 item pertanyaan yang bersifat positif, sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai 63%. Untuk sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 12%, dan sangat setuju 24%.

b) Tingkat Capaian Responden

Variabel komunikasi (X1), setiap nilai jawaban 101 responden untuk variabel komunikasi berada rata-rata skor 3.06 dengan tingkat capaian responden sebesar 77%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian responden variabel komunikasi berada di kategori cukup baik.

Variabel kerjasama tim (X2), setiap jawaban 101 responden variabel kerjasama tim berada pada rata-rata skor 3.20 dengan tingkat capaian responden sebesar 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tingkat capaian responden variabel kerjasama tim berada dikategori baik.

Variabel kinerja (Y), setiap nilai jawaban 101 responden untuk variabel kinerja karyawan berada pada rata-rata skor 3.12 dengan tingkat capaian responden sebesar 78%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian responden variabel kinerja karyawan berada dikategori cukup baik.

c) Rata-rata dan Deviasi Standart

Nilai rata-rata (mean) dari responden variabel komunikasi (X1) adalah 18.36 dengan standart deviation 2.618. rata-rata (mean) dari responden variabel kerjasama tim (X2) adalah 32.13 dengan standart deviation 3.893, dan nilai rata-rata (mean) dari responden variabel kinerja karyawan (Y) adalah 15.59 dengan standart deviation 2.471.

Dari 101 responden nilai minimum pada variabel komunikasi (X1) adalah 12, variabel kerjasama tim (X2) adalah 25, dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 10. Sedangkan untuk nilai maximum pada variabel komunikasi (X1) adalah 24, variabel kerjasama tim (X2) adalah 40, dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 20.

2. Hasil Uji Prasyarat

a) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018), variabel residual yang berdistribusi normal dilihat dari nilai signifikansi *Monte Carlo*. Uji normalitas dianggap lolos atau terpenuhi apabila nilai signifikansi *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

Adapun hasil dari uji normalitas untuk *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 101 sample dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Monte carlo sig. (2-tailed)* sebesar 0.227. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.227 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antara variabel independen/bebas atau tidak. Dasar dalam pengambilan keputusan untuk uji multikoleniaritas yaitu nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*), yang merupakan simpangan baku kuadrat dan digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL > 0.10 maka menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

Adapun hasil dari uji multikoleniaritas, untuk variabel X1 (komunikasi) nilai TOL sebesar $1.000 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.000 < 10$. Sedangkan untuk variabel X2 (kerjasama tim) nilai TOL yang diperoleh sebesar $1.000 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.000 < 10$. Sehingga variabel X1 dan X2 dinyatakan tidak terjadi multikoleniaritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini untuk menguji terjadi atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Pada uji heterokedastisitas dengan uji Glejser ini, apabila nilai Sig. (Signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ($p > 0.05$), maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heterokedstisitas.

Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari varibael X1 (komunikasi) adalah sebesar $0.881 > 0.05$ dan nilai Sig. dari X2 (kerjasama tim) adalah sebesar $0.129 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heterokedastisitas.

3. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh konstanta $b_0 = 7.625$, koefisien regresi $b_1 = 0.024$, dan $b_2 = 0.234$. Sehingga persamaan regresi linier berganda adalah $\hat{Y} = 7.625 + 0.024X_1 + 0.234X_2$. Hal tersebut menyatakan bahwa:

Jika variabel komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) berada pada angka 0 maka nilai yang ada pada kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7.625.

Jika variabel komunikasi (X1) naik satu satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.024.

Jika variabel kerjasama tim (X2) naik satu satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.234.

b) Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian H1

$H0_1: \beta_0 = 0$ VS $H1: \beta_1 \neq 0$

Nilai signifikansi sebesar $0.783 > 0$ dengan demikian $H0$ diterima dan $H1$ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H2

$H0_2: \beta_0 = 0$ VS $H2: \beta_2 \neq 0$

Nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0$ dengan demikian $H0_2$ ditolak dan $H2$ diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Korelasi antara X_1 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_2 ($r_{y1.2}$)

Hasil uji korelasi diperoleh ($r_{y1.2}$) = 0.020 dan p-value = 0.846 > 0.05 atau $H0$ diterima. Dengan demikian, koefisien korelasi antara X_1 dan Y dengan mengontrol variabel X_2 adalah tidak signifikan.

Korelasi antara X_2 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_1 ($r_{y2.1}$)

Hasil uji korelasi diperoleh ($r_{y2.1}$) = 0.368 dan p-value = 0.000 > 0.05 atau $H0$ ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi antara X_2 dan Y dengan mengontrol variabel X_1 adalah signifikan. Sehingga variabel kerjasama tim memberikan kontribusi sebesar 0.135 (13.5%) terhadap variabel kinerja karyawan.

c) Uji F (Simultan)

Pengujian H3

$H0_3: \beta_1 - \beta_2 = 0$ VS $H3: \beta_1 - \beta_2 \neq 0$

Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_{03} ditolak. Sehingga masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

d) Uji R

Nilai R sebesar 0.136 atau 13.6%. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) memberikan kontribusi sebesar 0.136 terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 13.6% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada perusahaan iNews (Divisi News Magazine). Sedangkan sisanya 86.4% kinerja pada karyawan perusahaan iNews (Divisi News magazine) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan iNews Jakarta (Divisi News Magazine)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan sebelumnya bahwa variabel pada penelitian yaitu komunikasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda adalah sebesar 0.026. Nilai signifikansi sebesar $0.783 > 0.05$. Dengan demikian bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Didi, Suhroji, dan Asriyah, 2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten), hal tersebut dikarenakan pada penelitian tersebut persepsi mengenai komunikasi terdiri dari pemahaman, kesenangan, perubahan sikap, memperbaiki hubungan, dan tindakan. Sedangkan dalam penelitian ini persepsi terdiri dari hubungan atasan dan bawahan (komunikasi

vertikal), hubungan sesama karyawan (komunikasi horizontal), dan komunikasi internal organisasi kepada khalayak.

Hasil dalam penelitian ini disebabkan kesalahan dan kelalaian komunikasi antar karyawan tidak berdampak bagi kinerja perusahaan iNews (Divisi News Magazine). Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eni Erwatningsih, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dimana dalam penelitian tersebut komunikasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan iNews Jakarta (Divisi News Magazine)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan sebelumnya bahwa variabel pada penelitian yaitu kerjasama tim (X2) dan kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda adalah sebesar 0.369. Nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farhan, Tjipto, dan Sodik, 2021) yang berjudul “Pengaruh kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Superindo”

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan iNews Jakarta (Divisi News Magazine)

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh variabel komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_{03} ditolak. Sehingga masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji R diperoleh nilai sebesar 0.136 atau 13.6%. Dengan demikian variabel komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) memberikan kontribusi sebesar 13.6% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 86.4% kinerja

pada karyawan perusahaan iNews (Divisi News magazine) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan iNews, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan iNews.
2. Kerjasama tim harus lebih diperkuat lagi dengan adanya keterbukaan antara bawahan dan atasan, agar tidak terjadi suatu konflik (permasalahan) sehingga tidak ada lagi hambatan dalam membangun kerjasama tim yang efektif, serta memperhatikan kesadaran para karyawan terhadap peran dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan iNews. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik kerjasama tim yang diterapkan maka akan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan perusahaan iNews.

Saran

1. Bagi pihak instansi, pimpinan hendaknya melakukan pertimbangan dalam pembagian tugas kepada karyawan yang didasarkan pada kemampuan dan jam kerja yang ditetapkan. Untuk karyawan diharapkan senantiasa berusaha meningkatkan kerjasama tim dalam rangka melaksanakan tugasnya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kerjasama tim, karena kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain yang belum ada serta memperluas objek penelitian sehingga dapat menyempurnakan pemahaman tentang kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, Baron, et al. (1998). *Performance Management – The New realities*. London: Institute Of Personal and Development.
- Andrew. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Anggraeni, Saragih, et al. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah*. eProceeding of Management
- Ardana, Mujiati, Utama, et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arnawa, I & Heryanda. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PBR Padma*. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(1). 55-64.
- Asrian, Tangelica, Winny. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri*. Jurnal Darma Agung, 27(2), 1063 – 1071.
- Bakry, Umar S. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bangsawan, Satria. (2018). *Urgensi Strategi Pemasaran Dalam Upaya Pemberdayaan Usaha Kecil yang Berdaya Saing di Era Globalisasi*. Lampung: CV Anugrah Utama Raharja.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, John W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diana, Yusuf. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapa Citra Mandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(1), 28-43.
- Didi, Suhroji, Asriyah, et al. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Banten (BPBD) Provinsi Banten*. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(2), 2622 – 4240.
- DuBrin, J Andrew. (2012). *Essentials of Management*. New York: Cengage Learning.
- Effendy, Onong Uchjana. (2017). *komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Erwatiningsih, Eni. (2019). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 7(2), 132-138.
- Eva, Triatmanto, et al. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bamdung: Alfabeta.

- Farhan, Tjipto, Sodik. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo*. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi manajemen UNPAM, 316 – 325.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gregory, N. (2012). *Principles of Economics*. New York: Cengage Learning.
- Gujarati, N Damodar. (2012). *Dasar-Dasar ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Hasibuan, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Tahta Media Group.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julita, Arianti. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera Medan*. 195 – 205.
- Kania Kurniati, Nia. (2014). *Komunikasi Antar Pribadi Konsep dan Teori dasar*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadir. (2016). *Statistika Terapan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kawl, Michael, et al. (2012). *Communication Work*. New York: McGrawl-Hill.
- Ma'ruf, M Andullah. (2014). *Manajemen Kinerja dan Evaluasi Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bamdung: CV Alfabeta.
- Meifilina, Andiwi. (2015). *Koneksi dan Strategi Komunikasi Dalam Transformasi Jilbab Kontemporer El-Salma Hijabers Mom Community Blitar*. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik.
- Muhammad. (2017). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rianse, Abdi, et al. (2014). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Judge, et al. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Pramudya Ajeng. (2018). *Statistik Lingkungan Hidup Indonesia*. Jakarta: BPS-Statistics Indonesia.
- Santoso, Singgih. (2017). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sarwono, Wirawan Sarlito. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: PT Elex Media.
- Shane, Glinow, et al. (2012). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real world*. New York: McGrawl-Hill.
-

- Simamora, Prietsaweny Riris T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail. 2009. *Coorporate Social Responbility From Charity to Sustanbility*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen, Timothy, et al. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Alfabeta. Bandung.
- Tailan, Widyani, Utami. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*. Values, 2(2).
- Taroreh. (2014). *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph di Indonesia*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 2(4).
- Trihastuti, Aselina Endang. (2019). *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- West, A Michael. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons From Organizational Research*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wijaya, David. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: PT Grasindo.
- Winarno, Budi. (2013). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Wiratna, V Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yusuf, Burhanudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.