

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Rizqi Septiyani**

**NPM : 4120600064**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

#

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

‘’ Jangan ubah dirimu hanya agar mereka menyukaimu. Hebatkan dirimu agar mau tidak mau mereka harus menerimamu.’’ – Rizqi Septiyani

# PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat iman, dan islam
2. Kedua orang tuaku (Dwi Raharjo dan Indah Rahayu) yang selalu mendoakan, memotivasi, mendukung dan memberikan segalanya
3. Kakakku yang selalu ada (Rizqi Lia Handayani)
4. Temen tercintaku (Feby, Salwa, Anti) yang selalu ikut dalam membantu menyelesaikan skripsi ini sampai akhir skripsi ini selesai.
5. Kepada orang spesial di hidup penulis. Cinta dan motivasi yang telah kamu berikan mengajariku bagaimana mencintai diriku sendiri. Terima kasih sudah memberikan motivasi dan dukungan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
6. Kepada Ibu Mei Rani Amalia, SE, MM dan Bapak Dr. H. Tabrani, MM selaku dosen pembimbing. Terimakasih atas bimbingan, arahan dan selalu meluangkan waktunya disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbinganmu merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukurkan. Semoga jerih payah Bapak dan Ibu terbayarkan, dilancarkan rezekinya dan selalu dilimpahkan kesehatan.
7. Seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal yang telah membantu untuk pengisian kuesioner dalam penelitian skripsi.
8. Almamaterku tercinta UPS Tegal
9. Yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih banyak

#

# *ABSTRACT*

**Rizqi Septiyani, 2024, *The Influence of Teamwork, Communication, and Work Commitment on the Performance of Tegal City Manpower and Industry Department Employees***

*The objectives of this research are 1) To determine the effect of teamwork on the performance of Tegal City Manpower and Industry Service employees. 2) To determine the effect of communication on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees. 3) To determine the effect of work commitment on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees. 4) To determine the influence of teamwork, communication and work commitment on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees.*

*The type of research used is a quantitative research method, the sampling technique used in this research is a saturated sampling technique with all the population being used as respondents, the data analysis technique used is multiple linear regression analysis, T test, F test, and analysis of the coefficient of determination. The conclusion of this research shows that teamwork has an influence on the performance of employees of the Department of Manpower and Industry of Tegal City, Communication has no influence on the performance of employees of the Department of Manpower and Industry of Tegal City, Work Commitment in this study has no influence on the performance of employees of the Department of Manpower and Industry. Tegal City Industry. In the F test results, Teamwork, Communication and Work Commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This can be proven from the F test value that the calculated F is greater than the F table (12.632 > 3.369). With a variable contribution of 54.6%, namely Teamwork, Communication and Work Commitment and the remaining 45.4% is explained by other factors outside this research model.*

***Keywords: Teamwork, Communication, Work Commitment, and Performance***

# ABSTRAK

**Rizqi Septiyani, 2024, Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal**

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dinas Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 4) Untuk mengetahui pengaruh antara kerjasama tim, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan semua populasi dijadikan responden, teknik analisis data yang digunakan analisis Regresi linier berganda, Uji T, Uji F, dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan Kerjasama Tim mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, Komunikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, Komitmen Kerja dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. Pada hasil uji F Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai uji F bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (12,632 > 3,369). Dengan kontribusi variabel sebesar 54,6% yakni Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen Kerja dan sisanya 45,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

**Kata Kunci: Kerjasama Tim, Komunikasi, Komitmen Kerja, dan Kinerja**

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia – Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Komitmen Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M. Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. H. Tabrani, MM, selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing 2 yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari proposal penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan proposal penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap proposal penelitian untuk skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 2024

 Rizqi Septiyani

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc160651015)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc160651015)

[HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iii](#_Toc160651017)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc160651017)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc160651017)i

[*ABSTRACT* vi](#_Toc160651018)i

[ABSTRAK vii](#_Toc160651018)i

[KATA PENGANTAR](#_Toc160651018) ix

[DAFTAR ISI x](#_Toc160651019)i

[DAFTAR TABEL xi](#_Toc160651020)v

[DAFTAR GAMBAR x](#_Toc160651021)vi

[DAFTAR LAMPIRAN x](#_Toc160651022)vii

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc160651023)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc160651025)

[B. Rumusan Masalah 7](#_Toc160651026)

[C. Tujuan Penelitian 8](#_Toc160651027)

[D. Manfaat Penelitian 8](#_Toc160651028)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10](#_Toc160651029)

[A. Landasan Teori 10](#_Toc160651031)

 [1. Kinerja Pegawai 10](#_Toc160651032)

 [2. Kerjasama Tim 12](#_Toc160651033)

 [3. Komunikasi 15](#_Toc160651034)

 [4. Komitmen kerja 17](#_Toc160651035)

[B. Penelitian Terdahulu 18](#_Toc160651036)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 24](#_Toc160651037)

[D. Hipotesis 28](#_Toc160651038)

[BAB III METODE PENELITIAN 30](#_Toc160651039)

[A. Jenis Penelitian 30](#_Toc160651041)

[B. Populasi dan Sampel 30](#_Toc160651042)

[C. Definisi Konseptual & Operasional Variabel 31](#_Toc160651043)

[D. Metode Pengumpulan Data 34](#_Toc160651044)

 [1. Primer 34](#_Toc160651045)

 [2. Sekunder 35](#_Toc160651046)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas 35](#_Toc160651047)

[F. Metode Analisis Data 38](#_Toc160651051)

 [1. Uji Metode Suksesif Interval (MSI) 38](#_Toc160651054)

 [2. Uji Asumsi Klasik 38](#_Toc160651056)

 [3. Analisis Regresi Linier Berganda 40](#_Toc160651057)

 [4. Uji Hipotesis 41](#_Toc160651058)

 [5. Koefisien Determinasi (KD) 46](#_Toc160651059)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48](#_Toc160651029)

[A. Gambaran Umum 48](#_Toc160651041)

[B. Hasil Penelitian 53](#_Toc160651041)

[C. Pembahasan 72](#_Toc160651041)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 78](#_Toc160651029)

[A. Kesimpulan 78](#_Toc160651041)

[B. Saran 79](#_Toc160651041)

[DAFTAR PUSTAKA 81](#_Toc160651060)

[LAMPIRAN 84](#_Toc160651061)

#

# DAFTAR TABEL

**Tabel Hal**

[Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal Tahun 2022-2023 4](#_Toc159957571)

[Tabel 2 Hasil Penilaian Kerjasama Tim Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal Tahun 2022-2023 5](#_Toc159957571)

[Tabel 3 Penelitian Terdahulu 19](#_Toc159957572)

[Tabel 4 Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal 31](#_Toc159957573)

[Tabel 5 Operasionalisasi Variabel 33](#_Toc159957574)

[Tabel 6 Skor-skor Alternatif Jawaban Responden 35](#_Toc159957575)

[Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54](#_Toc159957571)

[Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 54](#_Toc159957571)

[Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden 55](#_Toc159957571)

[Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 56](#_Toc159957571)

[Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja 57](#_Toc159957571)

[Tabel 12 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim 58](#_Toc159957571)

[Tabel 13 Hasil Uji Validitas Komunikasi 58](#_Toc159957571)

[Tabel 14 Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja 59](#_Toc159957571)

[Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas 60](#_Toc159957571)

[Tabel 16 Hasil Uji Normalitas 62](#_Toc159957571)

[Tabel 17 Hasil Uji Multikolinieritas 64](#_Toc159957571)

[Tabel 18 Hasil Uji Auto Korelasi 66](#_Toc159957571)

[Tabel 19 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 67](#_Toc159957571)

[Tabel 20 Hasil Uji T (Parsial) 68](#_Toc159957571)

[Tabel 21 Hasil Uji F (Simultan) 70](#_Toc159957571)

[Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD) 71](#_Toc159957571)

#

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar Hal**

[Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual 28](#_Toc159958443)

[Gambar 2 Kurva Penerimaan Uji T 43](#_Toc159958444)

[Gambar 3 Kurva Penolakan dan Penerimaan Uji F 45](#_Toc159958445)

[Gambar 4 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal 50](#_Toc159958445)

[Gambar 5 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54](#_Toc159958445)

[Gambar 6 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 55](#_Toc159958445)

[Gambar 7 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 56](#_Toc159958445)

[Gambar 8 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 58](#_Toc159958445)

[Gambar 9 Grafik Histogram Uji Normalitas 62](#_Toc159958445)

[Gambar 10 Grafik P-*Plot Of Regression Standardized Residual* 63](#_Toc159958445)

[Gambar 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas 65](#_Toc159958445)

# DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran Hal**

[Lampiran 1 Kuesioner 84](#_Toc159959259)

[Lampiran 2 Percakapan Wawancara 89](#_Toc159959259)

[Lampiran 3 Surat Balasan Pemberian Ijin Penelitian 95](#_Toc159959260)

[Lampiran 4 Data Penelitian Kinerja dan Kerjasama Tim 96](#_Toc159959261)

[Lampiran 5 Hasil Uji Validitas 101](#_Toc159959261)

[Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas 104](#_Toc159959261)

[Lampiran 7 Data Hasil Kuesioner 105](#_Toc159959261)

[Lampiran 8 Pengolahan Data Interval 109](#_Toc159959261)

[Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik 113](#_Toc159959261)

[Lampiran 10 Output SPSS 115](#_Toc159959261)

[Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis 116](#_Toc159959261)

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, apapun bentuknya tidak akan mampu berjalan dengan baik jika tidak diimbangi dengan sistem manejerial yang baik, terutama manajemen personalia. Dalam manajemen personalia, manusia adalah unsur terpenting yang harus ada dalam suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki dana cukup besar, fasilitas yang memadai, dan lingkungan yang mendukung, tetapi tidak didukung oleh manajemen personalia yang teratur dengan baik, dapat dipastikan kelangsungan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik karena sejatinya setiap organisasi mempunyai visi dan misi yang hendak dicapainya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang ada di dalamnya. Setiap organisasi pemerintah akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan segala bentuk tujuannya bisa tercapai. Menurut (Muhtadin, 2023:14) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kerjasama tim. Menurut (Ghofar & Sukemi, 2024:26) Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama (team work) dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan.

Selain faktor kerjasama tim, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah komunikasi. Menurut (Marlina, 2022:3) Komunikasi merupakan sesuatu hal atau kegiatan yang tidak mungkin dihindari oleh manusia sebagai makhluk sosial, manusia ditakdirkan untuk hidup saling ketergantungan antar pegawai lain.

Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen kerja pegawai pada organisasi atau perusahaan. Menurut (Tryas et al., 2022:1) Komitmen merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelayan publik, tidak terkecuali pelayanan disatuan lembaga pendidikan. Menurut (Tryas et al., 2022:1) Komitmen memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sebuah komitmen dapat menjadi salah satu faktor yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dan berperan dalam meningkatkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian yang berlokasi di Jl. Hang Tuah, No.25 Kota Tegal merupakan organisasi formal yang di bentuk untuk membantu menjalankan roda pemerintahan bupati dalam hal kepengurusan mengenai tenaga kerja dan transmigrasi. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal adalah merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan ketenaga kerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, pengawasan ketenaga kerjaan, latihan dan produktivitas serta melaksanakan ketatausahaan dinas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, diketahui bahwa terdapat kinerja pegawai yang menurun. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, terdapat pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil dari kinerja pegawainya kurang maksimal. Misalnya ada kegiatan yang tidak dibuatkan SPJ (Surat Pertanggungjawaban). SPJ Dinas adalah sebuah dokumen yang digunakan untuk menyampaikan pertanggungjawaban atas penggunaan dana atau anggaran dalam suatu kegiatan atau program yang dilakukan oleh suatu instansi atau Lembaga pemerintah. Isi dari SPJ Dinas mencakup rincian penggunaan dana, termasuk biaya-biaya yang dikeluarkan, serta bukti-bukti atau dokumentasi yang mendukung pengeluaran tersebut. SPJ Dinas bertujuan untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam penggunaan dana atau anggaran tersebut. misalnya ada kegiatan yang tidak dibuatkan SPJ (Surat Pertanggungjawaban) sesuai dengan rencana anggaran kas maka akan terjadi miskomunikasi seharusnya pencairan itu bisa dilaksanakan bulan Februari tapi belum bisa dicairkan bulan Februari itu berartikan ada miskomunikasi yang menyebabkan keterlambatan administrasi yang menimbulkan resiko mundurnya waktu kegiatan pelaksanaan sehingga target tidak tercapai.

Turunnya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal juga dapat diketahui dari capaian kinerja yang menurun dari tahun 2022-2023.

Berikut adalah data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

**Tabel 1**

**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota**

 **Tegal Tahun 2022-2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Capaian Kinerja Pegawai** | **Tahun** |
| **2022** | **2023** |
| 1. | Sangat Baik | - | 1 Pegawai |
| 2. | Baik | 30 Pegawai | 26 Pegawai |
| 3. | Cukup | - | 2 Pegawai |
| 4. | Kurang Baik | - | 1 Pegawai |
| **Jumlah Pegawai : 30 Pegawai** |

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal mengalami penurunan dari tahun 2022 sampai 2023, penurunan tersebut dapat dilihat dari capaian kinerja pegawai yang awalnya 30 pegawai dinilai baik pada tahun 2022, tetapi pada tahun 2023 terdapat 2 pegawai yang capaian kinerja pegawainya bernilai cukup dan 1 pegawai yang capaian kinerja pegawainya bernilai kurang baik.

Dugaan yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah kerjasama tim pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal yang masih kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa beberapa perilaku dari pegawainya dianggap kurang baik misalnya pegawai yang tidak menghargai pendapat pegawai lain dalam tim, kurangnya kepercayaan antar pegawai, dan kurangnya kekompakan dalam tim. Selain itu pegawai yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaanya yang mengakibatkan tidak dapat dipercaya dalam tim kerja. Kurang kompaknya tim seringkali menyebabkan tim tidak dapat mengambil keputusan bersama dengan benar dan bertanggungjawab. Hal ini yang diduga menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

Berikut adalah data Hasil Kerjasama Tim Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

 **Tabel 2**

 **Hasil Kerjasama Tim Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota**

 **Tegal Tahun 2022-2023**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bidang** | **Capaian Kerjasama Th 2022** | **Capaian Kerjasama Th 2023** | **Jumlah Pegawai** |
| 1. | Sekretariat | Baik | Cukup | 12 |
| 2. | Hubungan Industrial (HI) | Baik | Baik | 4 |
| 3. | Perindustrian | Baik | Cukup | 5 |
| 4. | Pembinaan Tenaga Kerja (PTK) | Baik | Kurang Baik | 9 |
| **Total Pegawai** | **30** |

 Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Kerjasama Tim Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal mengalami penurunan dari tahun 2022 sampai 2023, penurunan tersebut dapat dilihat dari capaian kerjasama tim pegawai yang awalnya 30 pegawai dinilai baik pada tahun 2022, tetapi pada tahun 2023 terdapat 12 pegawai di bidang sekretariat yang capaian kerjasama tim pegawainya bernilai cukup, 5 pegawai di bidang perindustrian yang capaian kerjasama tim pegawainya bernilai cukup, dan 9 pegawai di bidang pembinaan tenaga kerja yang capaian kerjasama tim pegawainya bernilai kurang baik.

Dugaan lainnya yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah komunikasi yang belum maksimal karena adanya komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi yang tidak efektif dapat menjadi hambatan besar dalam Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. Dan dapat menciptakan berbagai masalah seperti kurangnya keterbukaan antara bawahan ke atasan atau dari atasan ke bawahan, yang menyebabkan kesalahpahaman. Komunikasi yang tidak efektif juga menyebabkan kurangnya pemahaman pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Selain itu, pegawai kurang mendapatkan kesempatan untuk mengutarakan pendapat atau keluhannya, sehingga hubungan antara atasan dan bawahan menjadi kurang harmonis. Kurangnya keharmonisan antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan dapat mengakibatkan ketidakpastian, ketegangan, dan konflik yang pada akhirnya diduga mempengaruhi kinerja.

Selain itu dugaan lainnya yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah komitmen kerjanya yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pegawai kurang memahami emosi positif, yaitu tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Pegawai seringkali menjadi frustrasi dan kehilangan motivasi, Sehingga dapat mengurangi komitmen kerja. Selain itu, pegawai merasa tidak mampu untuk memberikan kontribusi yang signifikan, dan kurangnya keterikatan emosional seperti kehilangan motivasi, keengganan untuk bekerjasama dengan rekan kerja. Kurangnya keterikatan emosional ini seringkali berdampak negatif pada hubungan antar pegawai maupun antara atasan dan bawahan, sehingga diduga berpengaruh terhadap turunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka alasan tersebut yang mendasari peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kerjasama tim, komunikasi, komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal ?

## Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim, komunikasi, komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat :

1. Manfaat Teoritis
2. Bagi Peneliti

Sebagai sumber pengetahuan dan wawasan untuk peneliti mengenai sebuah perusahaan dengan teori yang telah didapatkan dan diharapkan untuk menambah pemahaman bagi peneliti mengenai kerjasama tim, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi para pembaca untuk menambah pengetahuan mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal dalam mengidentifikasi dan menentukan suatu kebijakan mengenai Kerjasama tim, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### **Teori Kinerja Pegawai**

1. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut (Muhtadin, 2023:14), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Fauzi, 2020:5), kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitudenya pada setiap saat melaksanakan tugasnya.

Menurut Amrstrong (dalam Fauzi, 2020:7), bahwa kinerja adalah suatu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran, standar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai baik individu ataupun kelompok di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan atau dinas tersebut.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (dalam Rohman et al., 2023), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu:

1) Keterampilan dan kompetensi, 2) Wawasan dan pengetahuan,

3) Perencanaan dan strategi kerja, 4) Karakter dan kepribadian individu, 5) Motivasi dalam bekerja, 6) Kepemimpinan yang dijalankan, 7) Gaya kepemimpinan yang diterapkan, 8) Budaya organisasi tempat bekerja, 9) Tingkat kepuasan kerja, 10) Faktor lingkungan kerja, 11) Loyalitas terhadap organisasi, 12) Komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab, 13) Tingkat disiplin dalam bekerja.

1. **Dimensi Kinerja Pegawai**

Menurut Akob (dalam Darman et al., 2023), dimensi kinerja Pegawai yaitu:

1. Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Pengetahuan, 4) Kreativitas,

5) Kerjasama, 6) Kemandirian

1. **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Akob (dalam Darman et al., 2023), indikator kinerja Pegawai yaitu:

1. Volume pekerjaan, 2) Hasil kerja, 3) Prosedur Pekerjaan,

4) Kemampuan bertahan, 5) Mampu bekerjasama, 6) Tanpa Ketergantungan

1. **Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (dalam Heksarini Ariesta, 2021:6-7), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

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

### **Teori Kerjasama Tim**

1. **Pengertian Kerjasama Tim**

Menurut Tracy (dalam Simarmata, 2022:47-48), kerjasama tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam satu organisasi.

Menurut Dewi (dalam Simarmata, 2022:47-48), kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

Menurut Dejanaz (dalam Simarmata, 2022:47-48), kerjasama tim adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpatisipasi di dalam tim dan dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya, mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian yang berbeda- beda yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Menurut Hackman (dalam Aziz et al., 2019), mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim yaitu:

1. Tujuan & arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

1. Pemimpin yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.

1. Tugas yang sesuai

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.

1. Lingkungan yang saling mendukung

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan bersama.

1. Bertanggung jawab

Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yangdiberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

1. Mampu berkomunikasi dengan baik

Setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnyakesalahan komunikasidengan anggota tim yang lainnya.

1. Hubungan interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

1. **Dimensi Kerjasama Tim**

Adapun menurut Sibarani (dalam Ibrahim et al., 2021), menetapkan dimensi kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama, 2) Kepercayaan, 3) Kekompakan
2. **Indikator Kerjasama Tim**

Adapun menurut Sibarani (dalam Ibrahim et al., 2021), menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Hasil yang efektif, 2) Kesungguhan bekerja, 3) Bertanggungjawab

### **Teori Komunikasi**

1. **Pengertian Komunikasi**

Menurut (Yasir, 2020:4), Komunikasi adalah suatu topik yang amat sering diperbincangkan, bukan hanya di kalangan ilmuan komunikasi, melainkan juga di kalangan orang awam, sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki terlalu banyak arti yang berlainan.

Menurut West & Turner (dalam Yasir, 2020:6-7), komunikasi adalah proses sosial di mana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterprestasikan makna dalam lingkungan mereka

Selanjutnya menurut Trenholm & Arthur Jensen (dalam Yasir, 2020:7), Komunikasi adalah proses di mana manusia secara kolektif menciptakan dan meregulasikan realitas sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi adalah komponen penting dari operasional organisasi yang efektif. Memastikan komunikasi yang jelas, tepat waktu, dan efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Maharani et al (dalam Chandra et al., 2023), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan berkomunikasi, yaitu:

1. Perkembangan, adalah tingkat perkembangan dalam individu untuk menentukan jenis komunikasi yang akan digunakan.
2. Emosi, menjadi cara untuk seseorang dalam menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.
3. Gender, cara berkomunikasi yang berbeda antara pria dan wanita.
4. Pengetahuan, untuk mengetahui cara menggunakan Bahasa yang umum agar mudah dipahami dalam mengirim dan menerima pesan.
5. Lingkungan, membantu dalam berkomunikasi secara nyaman.
6. **Dimensi Komunikasi**

Menurut Purwanto (dalam Dinda et al., 2021), dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa dimensi yang perlu dilakukan, diantaranya:

1. Persepsi, 2) Ketepatan, 3) Kredibilitas, 4) Pengendalian,
2. **Indikator Komunikasi**

Menurut Purwanto (dalam Dinda et al., 2021), dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, diantaranya:

1. Kemampuan memprediksi, 2) Pemahaman keinginan,

3) Dapat dipercaya, 4) Respon yang tepat.

1. **Komponen Komunikasi**

Menurut Efendi et al (dalam Nova et al., 2023), komponen komunikasi terdiri dari:

1. Komunikator, 2) Pesan, 3) Media, 4) Komunikan, 5) dan Efek

### **Teori Komitmen kerja**

1. **Pengertian Komitmen kerja**

Menurut (Sagala, 2024:1), Komitmen kerja merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan memberikan dukungan dan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja organisasi.

Menurut Robbins (dalam Sagala, 2024:2), Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang pekerja/bawahan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap pegawai yang memiliki rasa terikat dan ingin bertahan sebagai anggota organisasi atau pegawai dengan cara berusaha keras dalam bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan bersama.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen kerja**

Menurut Mowdays (dalam Ramadhani Yuda & Puspitadewi Sukmawati, 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1) Karakteristik personal, 2) Karakteristik pekerjaan dan peran,

3) Karakteristik struktur organisasi.

1. **Dimensi Komitmen kerja**

Menurut Ramanto dan Sitio (dalam Jasmine & Pramukty, 2023), dimensi komitmen organisasi yaitu:

1) Memahami emosi positif, 2) Keterikatan emosional, 3) dan Kebanggaan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

1. **Indikator Komitmen kerja**

Menurut Ramanto dan Sitio (dalam Jasmine & Pramukty, 2023), indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Bersikap positif, 2) Pengaturan emosi, 3) Perasaan bangga.

## Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan pada penelitian ini, semua tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yaitu tentang pengaruh kerjasama tim, komunikasi , dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah tabel hasil penelitian para terdahulu yang menjadi bahan acuan dalam proses penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3**

 **Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Variabel dan Alat Analisis** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan** |
| 1. | (Lubis, Miza, Khairum et al., 2024)Nama Jurnal : Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam | Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Komitmen, Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli | Menggunakan 4 Variabel : Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Komitmen (X3), dan Kinerja (Y)Alat Analisis : Regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistik T (parsial). | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, Komitmen, terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, Komitmen sebagai variabel Independent, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Dependent.Perbedaan :tidak ada untuk penelitian ini. |
| 2. | (June dan Siagian, 2020)Nama Jurnal : e-Jurnal Apresiasi Ekonomi  | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Lestari Shipyard | Menggunakan 4 Variabel : Keselamatan (X1), Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y)Alat Analisis : Regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji statistic F (simultan) dan uji statistik T (parsial). | Masing-masing variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Lestari Shipyard. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Kinerja Karyawan Dependent.Perbedaan :Pada penelitian ini adalah variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Independent. |
| 3. | (Ibrahim et al., 2021)Nama Jurnal : Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam | Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo | Menggunakan 2 Variabel : Kerjasama Tim (X1), dan Kinerja Karyawan (Y)Alat Analisis :Regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. | Variabel Kerjasama Tim baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Kerjasama Tim Independent, dan Kinerja Karyawan sebagai Dependent.Perbedaan :Pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling purposive dan menggunakan regresi linear sederhana.  |
| 4. | (Nova et al., 2023)Nama Jurnal : Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo | Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie | Menggunakan 3 Variabel : Komunikasi (X1), Etos Kerja (X2), dan Efektivitas Kerja (Y)Alat Analisis :Regresi linear berganda koefisien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistik T (parsial). | masing-masing variabel Komunikasi, Etos Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.  | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Komunikasi Independent dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan :Pada penelitian ini adalah variabel Etos Kerja Independent dan variabel Efektivitas Kerja Dependent. |
| 5. | (Widiyana, Olla, 2021)Nama Jurnal : Jurnal Ilmu Manajemen  | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto | Menggunakan 5 Variabel : Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Konflik Kerja (X3), Kompensasi (X4), dan Komitmen Kerja (Y) Alat Analisis :Regresi linear berganda koefisien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistik T (parsial). | Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan. Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan. Secara simultan, variabel stress kerja, beban kerja, konflik kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Komitmen Kerja Karyawan Dependent dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan :Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Independent. |
| 6. | (Ajijah Hilyatul & Selvi, 2021)Nama Jurnal : Jurnal Manajemen | Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor | Menggunakan 3 Variabel : Kompetensi (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja (Y)Alat Analisis :Uji validitas dan uji reabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F, dan diolah menggunakan SPSS versi 16. | variabel Independent Kompetensi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Dependent Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Komunikasi Independent dan Kinerja Dependent. Perbedaan :Dalam penelitian ini adalah variabel Kompetensi Independent. |
| 7. | (Martin dan Janamarta, 2023)Nama Jurnal : Jurnal Ekonomi dan Bisnis | Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba. Unggul Metal | Menggunakan 4 Variabel :Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja (Y) Alat Analisis : Metode analisis yang diterapkan ialah metode kuantitatif. | Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba. Unggul Metal. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel Komunikasi, Kerjasama Tim Independent dan variabel Kinerja Karyawan Dependent.Perbedaan :Dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja Independent. |
| 8. | (Dinda et al., 2021)Nama Jurnal : Journal Febubhara-sby.org/benchmark | Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo | Menggunakan 4 Variabel : Komunikasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y)Alat Analisis :Regresi linier berganda dengan menggunakan Uji F, Uji t serta Uji Dominan dengan taraf signifikan 5% melalui Statistical Package for the Social Science (SPSS). | Variabel Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan, sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan adalah variabel Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Komunikasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah variabel Komunikasi Independent dan variabel Kinerja Karyawan Dependent.Perbedaan :Dalam penelitian ini adalah variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Independent. |
| 9. | (Rohman et al., 2023)Nama Jurnal : Jurnal Penelitian Mahasiswa | Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk | Menggunakan 4 Variabel : Bebam Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan Alat Analisis :Metode regresi linear berganda | Masing-masing variabel Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja Karyawan Dependent. Perbedaan :Dalam penelitian ini adalah variabel Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Independent. |
| 10. | (Letsoin & Ratnasari, 2020)Nama Jurnal : Jurnal Dimensi | Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komunikasi Emas | Menggunakan 4 Variabel : Keterlibatan (X1), Loyalitas Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3), dan Kinerja (Y)Alat Analisis : SPSS versi 16 | Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji F diketahui Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Karyawan, dan Kerjasama Tim memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. | Persamaan :Dalam penelitian ini adalah variabel Kerjasama Tim Independent dan variabel Kinerja Karyawan Dependent. Perbedaan :dalam penelitian ini adalah variabel Keterlibatan Karyawan, dan Loyalitas Karyawan Independent. |

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual merupakan serangkaian kerangka pemikiran yang menjelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Sebagaimana yang dinyatakan Aziz et al (dalam Lubis, Miza, Khairum et al., 2024), Kerja sama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerja sama tim akan memperkuat komunikasi, serta memungkinkan pertukaran informasi yang lebih efektif dan pemahaman yang lebih baik. Kerja sama tidak hanya meringankan beban orang, melainkan turut membagi rata tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Agar bisa menyelesaikan suatu tugas, pihak-pihak yang terlibat di dalamnya harus percaya satu sama lain.

Dibuktikan dengan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lubis, Miza, Khairum et al., 2024) tentang “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli”, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Dyatmika (dalam Marcus et al., 2023), Komunikasi adalah sebuah aktivitas dalam hal melayani hubungan antara pengirim pesan dan penerima pesan melampaui ruang dan waktu, arti dari melampaui ruang dan waktu adalah seseorang dapat melakukan komunikasi tersebut walaupun ada perbedaan waktu diantara keduanya baik dari pengirim pesan maupun penerima pesan. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesame karyawan, atasan dengan bawahan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Marcus et al., 2023) tentang “Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara”, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (dalam Widiyana, Olla, 2021), Komitmen kerja merupakan gambaran keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi serta tujuan-tujuan serta adanya keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi. Komitmen karyawan juga salah faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja karyawan, karena karyawan yang komit terhadap organisasi dan tujuannya akan lebih produktif dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widiyana, Olla, 2021) tentang “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto”, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kerja Sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan, karena kerjasama tim yang baik memiliki pengaruh yang besar dalam mencapai tujuan yang diinginkan karyawan. Selain faktor kerjasama tim, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah komunikasi. Komunikasi adalah proses yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Proses ini digunakan oleh manusia dalam melakukan interaksi sosialnya. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi kinerja pegawai, Selain komunikasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen kerja pegawai pada organisasi atau perusahaan. Komitmen kerja adalah sikap karyawan yang memiliki rasa terikat dan ingin bertahan sebagai anggota organisasi atau pegawai dengan cara berusaha keras dalam bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan bersama. Komitmen pegawai juga sangat penting bagi kinerja perusahaan, karena pegawai yang komit terhadap organisasi dan tujuannya akan lebih produktif dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Berikut dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dapat menjadi dasar bagi penelitian ini.

****Dari penjelasan diatas maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1**

 **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan:

 : Pengaruh Parsial

 : Pengaruh Secara Simultan

## Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya:

H1 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

H3 : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

H4 : Kerjasama tim, Komunikasi, Komitmen kerja secara simultan

 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

 Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel berbentuk angka. Jenis data atau sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini di peroleh dari perusahaan langsung tempat dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan observasi, wawancara maupun kuesioner untuk mengetahui jawaban para responden tentang variabel bebas/*independent* danvariabelterikat/*dependent*. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh secara tidak langsung dengan cara melihat referensi data pada buku dan jurnal untuk menentukan variabel terikat/*dependent* Kinerja Pegawai (Y).

## Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Dinda et al., 2021) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di dalam Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. Diketahui jumlah populasi pada penelitian ini adalah 30 pegawai yang masing-masing ditempatkan pada beberapa bagian di instansi tersebut.

 **Tabel 4**

**Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bidang** | **Jumlah Pegawai** |
| 1. | Sekretariat | 12 |
| 2. | Hubungan Industrial (HI) | 4 |
| 3. | Perindustrian | 5 |
| 4. | Pembinaan Tenaga Kerja (PTK) | 9 |
| **Total Pegawai** | **30** |

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

1. Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Dinda et al., 2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 30 pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

## Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah batasan-batasan terhadap variabel yang menjadi pendoman penelitian, definisi konseptual juga akan memudahkan peneliti dalam mengoperasionalkannya pada objek. Pada penelitian ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Komitmen Kerja (X3). Variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

1. Variabel Terikat *(Dependent)*

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Variabel ini sering disebut juga dengan variabel yang diprediksi *(predictant)* atau variabel tanggapan *(response).*

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Muhtadin, 2023:14), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Variabel Bebas *(Independent)*

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Variabel bebas sering juga disebut dengan prediksi *(predictor)*, atau variabel perangsang *(stimulus).*

1. Kerjasama Tim (X1)

Menurut Dejanaz (dalam Simarmata, 2022:47-48), kerjasama tim adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpatisipasi di dalam tim dan dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya, mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama.

1. Komunikasi (X2)

Menurut (Yasir, 2020:4), Komunikasi adalah suatu topik yang amat sering diperbincangkan, bukan hanya di kalangan ilmuan komunikasi, melainkan juga di kalangan orang awam, sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki terlalu banyak arti yang berlainan.

4) Komitmen Kerja (X3)

Menurut (Sagala, 2024:1), Komitmen kerja merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan memberikan dukungan dan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja organisasi.

1. Operasionalisasi Variabel

Dibawah ini terdapat tabel operasionalisasi variabel yang terdiri dari variabel dependent dan independent sebagai berikut:

**Tabel 5**

 **Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala Pengukuran** | **Sumber** |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kuantitas Kerja | 1. Volume pekerjaan  | 1,2 | Ordinal | Menurut Akob (dalam Darman et al., 2013) |
| Kualitas Kerja | 2. Hasil Kerja | 3,4 |
| Pengetahuan | 3. Prosedur pekerjaan | 5,6 |
| Kreativitas | 4. Kemampuan bertahan | 7,8 |
| Kerjasama | 5. Mampu bekerjasama | 9,10 |
| Kemandirian | 6. Tanpa ketergantungan | 11,12 |
| Kerjasama Tim (X1) | Kerjasama | 1. Hasil yang efektif | 1,2 | Ordinal  | Menurut Sibarani (dalam Ibrahim et al., 2021) |
| Kepercayaan | 2. Kesungguhan bekerja | 3,4 |
| Kekompakan | 3. Bertanggung jawab | 5,6 |
| Komunikasi (X2) | Persepsi | 1. Kemampuan memprediksi | 1,2 | Ordinal  | Menurut Purwanto (dalam Dinda et al., 2021) |
| Ketepatan | 2. Pemahaman keinginan | 3,4 |
| Kredibilitas | 3. Dapat dipercaya | 5,6 |
| Pengendalian | 4. Respon yang tepat | 7,8 |
| Komitmen Kerja (X3) | Memahami emosi positif | 1. Bersikap positif | 1,2,3 | Ordinal  | Menurut Ramanto dan Sitio (dalam Jasmine & Pramukty, 2023) |
| Keterikatan emosional | 2. Pengaturan emosi | 4,5,6 |
| Kebanggaan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja | 3. Perasaan bangga | 7,8,9 |

## Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder

### Primer

Data primer merupakan penelitian yang di peroleh dari perusahaan langsung tempat dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan observasi, wawancara maupun kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi pertanyaan yang diberikan kepada responden agar responden menjawabnya. Kuesioner pertanyaan atau pernyataan yang diajukan bersifat tertutup dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

 **Tabel 6**

**Skor-skor Alternatif Jawaban Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **Singkatan** | **Skor** |
| 1 | Sangat Tidak Setuju  | STS  | 1 |
| 2 | Tidak Setuju  | TS  | 2 |
| 3 | Netral | N | 3 |
| 4 | Setuju | S | 4 |
| 5 | Sangat Setuju | SS | 5 |

###  Sumber: Skala Likert Sugiyono (dalam Ariesta et al., 2024)

### Sekunder

Data Sekunder ialah data yang diperoleh tidak langsung dapat dari berbagai sumber seperti laporan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini data sekunder yang bersumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, serta dari berbagai buku dan jurnal yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

## 1. Uji Validitas

## Menurut Sugiyono (dalam Olivia & Nurfebiaraning, 2019), uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

## Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode yang sering digunakan pada pemberian penilaian dengan validitas kuesioner yaitu korelasi *product moment*, skor antara pernyataan item dan total sehingga sering disebut korelasi item-total. Rumus korelasi *product moment* karena data yang memiliki skala ukur rasio.

## Rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

 : Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

 : Jumlah skor butir

 : Jumlah skor butir kuadrat

 : Jumlah skor total

 : Jumlah skor total kuadrat

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan dengan jika ≥ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid sedangkan maka pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian pada 30 responden. Dengan taraf signifikansinya 5% maka didapat rtabel 0,361 Suatu butir instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansinya dibawah taraf signifikansinya 5% jika taraf signifikansinya diatas 5% (0,05) maka instrumen dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila menjadi perbedaan. Jika perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel).

Menurut Sujarweni (dalam Olivia & Nurfebiaraning, 2019), Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach’s alpha.* Mengklarifikasikan nilai *Cronbach’s alpha* sebagai berikut:

a. Jika nilai *Cronbach’s alpha >* 0,60, maka dinyatakan reliabel.

b. Jika nilai *Cronbach’s alpha <* 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel.

Rumus *Cronbach’s Alpha*

= ] []

Keterangan :

 = Realibilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

t = Jumlah varian skor tiap-tiap item

t = Varians total

## Metode Analisis Data

## Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Metode analisis regresi berganda adalah metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel independent/terikat. Dalam analisis data dibantu dengan menggunakan program SPSS, dimana data yang digunakan diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

## Berhubung analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda, maka data yang digunakan harus dirubah terlebih dahulu dari data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan Metode Suksesif Interval (MSI).

### Uji Metode Suksesif Interval (MSI)

## Menurut Ningsih dan Dukalang (dalam Rahmawati et al., 2021), metode suksesif interval adalah sebuah metode transformasi data ordinal menjadi data interval dengan mengubah proporsi kumulatif setiap peubah pada kategori menjadi nilai kurva normal bakunya.

### Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan dilakukkan beberapa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, uji kolonieritas, dan uji heteroedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Gunawan (dalam Lesmana, 2021), Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berkontribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Gunawan (dalam Lesmana, 2021), Uji Multikolinearitas adalah uji model regresi yang digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dalam model regresi atau dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (dalam Nafiudin et al., 2021), Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas*.* Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

1. Auto Korelasi

Menurut Singgih (dalam Lesmana, 2021), Uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya pada model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara atau teknik yang dapat digunakan untuk mencari ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya adalah dengan uji *Durbin Watson* (DW Test). Uji *Durbin Watson* digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan konstanta dalam model regresi, Dasar keputusan dalam pengujian autokorelasi durbin Watson adalah jika dU< DW < 4-dU maka tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas *(independent)* terhadap variabel terikat *(dependent)* dapat dilakukan menggunakan regresi linier berganda.

Menurut (Duli dalam Nafiudin et al., 2021), Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Uji ini menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel *dependent* dan lebih dari variabel *independent.*

Dalam penelitian mengkaji pengaruh antara variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Komitmen Kerja (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Baik secara simultan maupun parsial, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

+++

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta (intercept)

 : Koefesien regresi masing-masing variabel

 : Kerjasama Tim

 : Komunikasi

 : Komitmen Kerja

e : Standar error

### Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas *(independent)* secara parsial terhadap variabel terikat *(dependent).* Langkah-langkah dalam menentukan uji t sebagai berikut:

1. Formulasi Hipotesis
2. Formula Hipotesis 1

Ho : = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Ha : 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

1. Formula Hipotesis 2

Ho : = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Ha :, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

1. Formula Hipotesis 3

Ho : = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Ha : artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

d) Formula Hipotesis 4

Ho : = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Ha : = 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

1. Level of Signifikance (α)

Tingkat Signifikan sebesar α = 5%

1. Kriteria Pengujian Hipotesis :

 diterima apabila =

ditolak apabila = > 

 **Gambar 2**

 **Kurva Penerimaan Uji T**

1. Menghitung Nilai t

Untuk menguji pentingnya analisis regresi, maka dapat menghitung menggunakan rumus berikut:

 =

Keterangan:

t = Nilai t hitung

b = Nilai parameter

Sb = Standar error dari b

1. Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak

Penghitungan uji t dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F berfungsi untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada dasarnya, uji F menunjukan apakah semua variabel bebas *(independent)* yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat *(dependent).* Langkah-langkah untuk menentukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan:

Ho : β1, β2, β3, = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kerjasama tim, komunikasi, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Ho : β1, β2, β3, ≠ 0, artinya terdapat pengaruh variabel kerjasama tim, komunikasi, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

1. Level of Significance (α)

Untuk menguji signifikasi dari koefisien korelasi yang diperoleh, penelitian ini menggunakan uji F pihak kanan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau α = 5% (0,05)

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

Ho diterima apabila <

Ho ditolak apabila >

****

 **Gambar 3**

 **Kurva Penolakan dan Penerimaan Uji F**

1. Menghitung Nilai F

Adapun rumus untuk menguji keberartian analisis regresi, yaitu:

 =

Keterangan:

JKreg = Jumlah kuadrat regresi

JKres = Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

1. Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak

Penghitungan uji t dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

### Koefisien Determinasi (KD)

Uji koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² berada di antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menujukan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Menurut (Ghozali dalam Jusmansyah et al., 2020), koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent.

Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya pengaruh kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 100% di mana model pendekatan yang digunakan adalah tetap. Yang berarti, garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna. Jika nilai koefisien (R²) mendekati 0 atau nilai R² semakin kecil, artinya kontribusi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat hampir dikatakan tidak ada. Jadi, semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R²) maka, semakin kuat besarnya pengaruh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R² semakin kecil, makan semakin lemah pengaruh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

KD = x 100 %

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

#