

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP
KINERJA ANGGOTA DI KOPERASI MIWA *PINEAPPLE*
KOTA PRABUMULIH**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Guna mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih



Oleh:

NIRANDA SATRIO

NIM: 2021110029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul skripsi : Pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi Kerja Terhadap
Kinerja Anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota
Prabumulih

Disusun oleh

Nama : Niranda Satrio

NIM : 2021110029

Program studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

Resi Marina S.E., M.Si.

21-7-25



Pembimbing 1

Dr. HJ Desliana ,S.E., M.M

21 Juli 2025



Pembimbing 2

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M.

NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi Kerja Terhadap
Kinerja Anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota
Prabumulih

Disusun Oleh

Nama : Niranda Satrio

NIM : 2021110029

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,
Ketua Penguji

Resi Marina S.E., M.Si.

NIDN. 0226067702

Anggota Penguji I

Amandin, S.Pt., M.M.

NIDN. 0207088802

Anggota Penguji II

Romsa Endrekson, S.P., M.M.

NIDN. 0213057202

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M.

NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Niranda Satrio
NIM : 2021110029
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih" ini beserta seluruh isinya merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko dan sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuann atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini.

Prabumulih, 04 Mei 2025



Niranda Satrio
NIM : 2021110025

Niranda Satrio
NIM : 2021110025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya” (QS. Albaqarah : 286)

“Setiap bait kata yang kutulis di skripsiku adalah ribuan ingatan yang tertuju pada orang tuaku”

(Niranda Satrio)

Ku persembahkan kepada :

Tiada lembar skripsi yang indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Bismillahirrahmannirrahim ini saya persembahkan untuk:

- Allah SWT yang telah memberi kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- Kedua orangtua saya tercinta Bapak Heri Maryanto dan Ibu Asmiana yang selalu selangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih telah mengantarkan saya sampai tempat ini, dan saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar ini untuk bapak dan ibu.
- Diri saya sendiri, Niranda Satrio karena telah mampu dan berjuang sejauh ini dan tidak memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Terimakasih atas segala waktu, usaha dan dukungan yang telah diberikan.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi wawasan dan manfaat untuk orang lain

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP
KINERJA ANGGOTA DI KOPERASI MIWA *PINEAPPLE* KOTA
PRABUMULIH**

Oleh :
Niranda Satrio
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
Email: nirandasatrio984@gmail.com

ABSTRAK

Niranda Satrio (2025) : “Pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *teamwork* dan komunikasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja anggota di koperasi miwa *pineapple* kota prabumulih dengan sampel 30 responden yang merupakan anggota di koperasi miwa *pineapple* kota Prabumulih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan deskriptif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa variabel *teamwork* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,044 > 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,343 > 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel *teamwork* dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $29,215 > 4,210$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% kinerja anggota dipengaruhi *teamwork* dan komunikasi kerja sedangkan sisannya yaitu 47,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti disiplin, motivasi dll.

Kata Kunci : *Teamwork*, Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar sarjana pada program Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya telah melibatkan banyak pihak yang ikut membantu. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. Selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Almarhum Bapak Ajabar, S.IP., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
4. Ibu Resi Marina, S.E, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E, M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.

6. Bapak Agus Zali, S.P manager Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Orang tua saya Bapak Heri Maryanto dan Ibu Asmiana serta saudara saya Jaalna Mirisky dan semua keluarga yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan demi kesuksesan penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh teman seperjuangan di kelas Manajemen A Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
9. Sahabat tercinta yang sudah berjuang dari semester awal sampai mencapai gelar S.E dari grup “Boystoman”
10. Serta semua pihak yang tidak dapat di tulis satu-persatu disini, namun ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayahnya senantiasa terlimpah kepada kita semua, Aamiin.

Prabumulih, 04 Oktober 2024

Niranda Satrio

Nim: 2021110029

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori	8

2.1.1 <i>Teamwork</i>	8
2.1.1.1 Pengertian <i>Teamwork</i>	8
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Teamwork</i>	9
2.1.1.3 Indikator <i>Teamwork</i>	11
2.1.1.4 Hubungan <i>Teamwork</i> Dan Kinerja Anggota	12
2.1.2 Komunikasi Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Kerja	12
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja	13
2.1.2.3 Manfaat Melakukan Komunikasi Kerja	14
2.1.2.4 Indikator Komunikasi Kerja	15
2.1.2.5 Hubungan Komunikasi Kerja Dan Kinerja	16
2.1.3 Kinerja Anggota	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Anggota	17
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota.....	18
2.3.4 Indikator Kinerja Anggota.....	19
2.1.4 Defenisi Operasional Variabel	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Metode Penelitian.....	24
3.1.1 Pendekatan Penelitian	24
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	24

3.2 Subjek dan Objek Penelitian	25
3.2.1 Subjek Penelitian	25
3.2.2 Objek Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sampel.....	26
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	26
3.4 Sumber dan Jenis Data	27
3.4.1 Sumber Data.....	27
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5 Variabel Penelitian	29
3.6 Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.7 Uji Instrumen.....	30
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.8 Uji Asumsi Klasik	31
3.8.1 Uji Normalitas	31
3.8.2 Uji Multikolinieritas	32
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	32
3.8.4 Uji Autokorelasi	33
3.9 Teknik Analisis Data	34
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.10. Uji Hipotesis.....	34

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)	35
3.10.1 Uji Simultan (Uji F)	35
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian.....	36
4.1.1.1 Visi dan Misi	37
4.1.1.1.1 Visi	37
4.1.1.1.2 Misi	38
4.1.1.2 Deskripsi Pekerjaan (Job Deskriptor)	38
4.1.2. Gambaran Umum Responden.....	41
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.2 Data Hasil Penelitian	43
4.2.1 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner	43
4.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Teamwork</i>	44
4.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi Kerja	45
4.2.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Anggota	45
4.2.2 Uji Instrumen.....	46
4.2.2.1 Uji Validitas Variabel	46
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	47
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	48

4.2.3.1 Uji Normalitas	48
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	49
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	50
4.2.4 Uji Regresi Berganda	51
4.2.5 Uji Hipotesis.....	51
4.2.5.1 Uji t.....	52
4.2.5.2 Uji f.....	53
4.2.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran-Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Skor Skala Ordinal	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian	29
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Jumlah Respondeden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4.3 Jumlah Respondeden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	43
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Teamwork</i> (X1).....	44
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi Kerja (X2)	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Anggota (Y).....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	48
Tabel 4.9 Pengujian Multikolinieritas.....	50
Tabel 4.10 Uji Regresi Berganda.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Uji Normalitas	49
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan, tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan itu dapat bergerak dan berjalan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaikbaiknya, sehingga memberikan hasil yang optimal. Karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan meskipun mereka mempunyai pemikiran, latar belakang pendidikan, usia yang berbedabeda di dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditemukan. Mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan harus mempersiapkan SDM-nya dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi akibat perkembangan dunia ekonomi bisnis sosial serta Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Manusia merupakan sumber daya utama ketika menggapai kesuksesan organisasi, sumber daya manusia memegang kontribusi penting didalam sebuah

organisasi dalam perolehan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia yang berkarakteristik mampu memberikan dampak atas kinerja yang professional untuk sasaran perusahaan, sehingga setiap perusahaan sering menantikan pekerjanya memiliki prestasi bagus serta memberikan hasil yang optimum. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja anggota salah satu ialah kerjasama tim. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik.

Koperasi *Miwa Pineapple* Kota Prabumulih merupakan salah satu koperasi yang bergerak di sektor agribisnis, khususnya dalam pengolahan dan pemasaran produk nanas. Koperasi ini berperan penting dalam mendukung kesejahteraan para petani nanas di daerah Prabumulih serta meningkatkan daya saing produk nanas lokal di pasar nasional maupun internasional.

Karyawan atau anggota yang merupakan aset bagi perusahaan/koperasi haruslah ditingkatkan potensinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, anggota yang memiliki kinerja yang baik membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan dengan kinerja yang menurun akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Terjadinya penurunan kinerja juga bisa disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya oleh *teamwork* yang ada di dalam perusahaan. Menurut Sari dan Wibowo (2021) dalam Nofritar (2022:140) *teamwork* (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam sebuah organisasi kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikarenakan sebab pekerjaan yang dikerjakan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama dibidang lapangan.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2020) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota/karyawan .

Komunikasi kerja dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan, karyawan sebagai asset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat. Komunikasi kerja memiliki peranan dalam pelaksanaan peranan dalam pelaksanaan pekerjaan , komunikasi kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Hamali (2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan/anggota atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Hal ini memastikan setiap orang memahami tugas dan tanggung jawab mereka, membantu membangun hubungan yang berkualitas dengan klien dan Koperasi produsen Miwa Pineapple Kota Prabumulih bergerak dalam bidang usaha produksi serat daun nanas (Pineapple Fiber) khususnya nanas varietas queen dan baru berdiri pada 2022. Koperasi Produsen Miwa Pineapple Kota Prabumulih hadir atas kebutuhan dari anggota dan para petani sekaligus warga yang berdomisili di kota Prabumulih yang dikenal sebagai kota nanas, maka kami merasa berkewajiban untuk turut andil melestarikan dan mengembangkan kembali budaya nanas di Kota Prabumulih.

Salah satu produk olahan kami adalah daun nanas yang selama ini dianggap sebagai limbah, kemudian kami olah untuk dijadikan bahan industri berupa serat yang digunakan sebagai bahan tekstil, tali, tas, dompet, anyaman, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui Kinerja Karyawan di Koperasi miwa pineapple kota prabumulih sering terjadinya penurunan kinerja yang disebabkan kurangnya maksimal melakukan kinerja dalam *teamwork* (kerja tim) dan juga sering terjadi kurangnya komunikasi (miskomunikasi) antara sesama anggota/karyawan. Hal ini mengakibatkan terjadinya naik turunnya kinerja anggota/karyawan organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak Koperasi miwa pineapple kota prabumulih harus menerapkan strategi yang tepat dalam mengatasi masalah ini. Berdasarkan masalah dan fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *teamwork* terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh *teamwork* dan komunikasi kerja terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* dan komunikasi kerja terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, memberikan pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami penerapan yang sangat luas dan mengetahui secara langsung (praktek) sehingga menjadi bahan perbandingan antara teori yang di peroleh di bangku kuliah dengan praktek penerapan sumber daya manusia yang terjadi di lapangan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Institusi

Manfaat dari penelitian ini menjadikan bahan evaluasi untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh *teamwork* dan komunikasi kerja terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih?.

2. Bagi Akademis

Manfaat penelitian ini menjadi sumbangan penelitian dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih sebagai laporan penelitian untuk selanjutnya dimasukan ke perpustakaan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih untuk mengembangkan strategi untuk mengatasi masalah penurunan kinerja anggota yang disebabkan oleh *teamwork* dan komunikasi kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan adalah sebagai berikut;

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan terkait teori yang digunakan dalam penelitian, memberikan pemaparan terkait penelitian terdahulu, memberikan gambar kerangka pemikiran dan membuat rumusan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan terkait metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan gambaran data dari hasil penelitian yang terdiri dari objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP DAN SARAN

Bab ini menjelaskan terkait kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 *Teamwork*

2.1.1.1 Pengertian *Teamwork*

Menurut Sari dan Wibowo (2021) dalam Nofritar (2022:140) *teamwork* (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam sebuah organisasi kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikarenakan sebab pekerjaan yang dikerjakan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama dibidang lapangan.

Menurut Husni (2022:32): Mengatakan bahwa "*teamwork* adalah kolaborasi antara anggota tim yang saling mendukung dan berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang efektif dan efisien."

Teamwork adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau sumber daya manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kerjasama tim sangat erat kaitannya dengan hasil yang dicapai atau tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan rekan kerja, maka tugas atau pekerjaan akan terasa ringan dan cepat selesai atau lebih cepat mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan. Kerjasama tim juga akan menimbulkan kedekatan antara pemimpin dengan bawahan dan juga anggota-anggota organisasi karyawan satu dengan yang lainnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Imron & Suhardi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *teamwork*

(kerjasama tim) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Teamwork*

Teamwork atau kerja sama tim adalah keterampilan yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Tjokroaminoto (2021:58): Keberhasilan *teamwork* dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Komunikasi yang efektif

Komunikasi adalah kunci dalam *teamwork*. Tim harus bisa berbagi informasi, memberikan *feedback*, dan mendiskusikan tugas dengan jelas dan terbuka. Ketika komunikasi efektif, anggota tim dapat menghindari kesalahpahaman dan menyelesaikan konflik dengan lebih cepat.

2. Kepemimpinan

Pemimpin yang baik dapat mengarahkan tim dengan memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta memastikan setiap anggota tim memiliki peran yang sesuai. Kepemimpinan yang baik juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

3. Pembagian Tugas yang Jelas

Mengetahui peran dan tanggung jawab masing-masing anggota adalah faktor penting dalam *teamwork*. Pembagian tugas yang baik membantu mencegah duplikasi pekerjaan dan memastikan bahwa setiap anggota bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

4. Kepercayaan Antar Anggota

Kepercayaan adalah dasar dari hubungan yang solid dalam tim. Dengan adanya kepercayaan, anggota tim lebih terbuka untuk berbagi ide, saling mendukung, dan berani mengambil risiko dalam mencapai tujuan bersama.

5. Komitmen dan Dedikasi

Setiap anggota tim perlu memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan tim. Komitmen ini melibatkan upaya yang konsisten dan dedikasi untuk melakukan yang terbaik bagi keberhasilan bersama.

6. Keterampilan Kolaboratif

Setiap anggota tim perlu memiliki kemampuan bekerja sama, seperti fleksibilitas, mendengarkan, serta menerima dan memberi saran antar sesama anggota organisasi atau karyawan perusahaan. Keterampilan ini membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mengurangi konflik.

7. Pengelolaan Konflik

Konflik adalah hal yang wajar dalam *teamwork*, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, dapat menjadi hambatan besar atau halangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan konflik yang baik mencakup keterampilan negosiasi, kemampuan berempati, serta kemampuan memahami perspektif anggota tim lainnya.

8. Motivasi dan Penghargaan

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sangat memengaruhi semangat anggota tim dalam bekerja. Penghargaan untuk pencapaian, baik secara tim maupun individu, membantu meningkatkan motivasi.

9. Tujuan yang Jelas dan Terukur

Tim harus memiliki tujuan yang jelas, terukur, dan realistis. Dengan adanya tujuan yang disepakati bersama, anggota tim dapat bekerja dengan fokus dan merasa lebih terarah.

10. Budaya Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang mendukung dan bebas dari diskriminasi atau intimidasi akan mendorong anggota tim untuk berinteraksi dengan nyaman dan bebas dari tekanan yang tidak perlu.

Ketika faktor-faktor di atas dikelola dengan baik, teamwork dalam organisasi akan lebih efektif, produktif, dan mampu mencapai tujuan bersama dengan lebih baik.

2.1.1.3 Indikator *Teamwork*

Menurut Tjokroaminoto (2021:71), terdapat lima indikator yang dapat mengukur *teamwork* yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi: Kemampuan anggota tim untuk saling bertukar informasi secara jelas dan terbuka.
2. Koordinasi: Tingkat keselarasan dalam melaksanakan tugas dan pembagian peran yang jelas di antara anggota tim.
3. Kepercayaan: Saling percaya antar anggota yang mendukung kolaborasi dan keberhasilan tim.
4. Keterlibatan: Partisipasi aktif setiap anggota dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

5. Resolusi Konflik: Kemampuan tim untuk menangani dan menyelesaikan konflik yang muncul secara konstruktif.

Indikator-indikator ini membantu dalam menilai efektivitas teamwork di dalam organisasi.

2.1.1.4 Hubungan *Teamwork* Dengan Kinerja Anggota

Menurut Nugroho dan Ratnawati (2021:54) menunjukkan bahwa kerjasama tim secara berpengaruh secara positif signifikan meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*), yang berkontribusi dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya dukungan organisasi dan budaya kerja yang mendukung sinergi tim sebagai faktor pendukung dalam mencapai tujuan dan target hasil kerja karyawan. *Teamwork* dalam perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Selain *teamwork* yang baik, perusahaan juga membutuhkan komunikasi yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang maksimal.

2.1.2 Komunikasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Darmawan (2020) dalam Sinabela (2021:60) komunikasi dianggap sebagai proses yang paling berharga untuk mentransfer, bertukar ide, perasaan dan informasi dalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibina maka semakin produktif juga seseorang untuk menjalankan tugasnya. Menurut Nisa et al. (2022:48), komunikasi kerja di

definisikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, dan emosi menggunakan symbol- symbol, dan isyarat, yang memungkinkan adanya pemahaman dan perubahan dalam pengetahuan atau perilaku.

Dengan komunikasi yang baik, karyawan dapat lebih memahami karakter rekan kerja, menghargai perbedaan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama secara efisien, yang juga berdampak positif pada motivasi kerja dan kepuasan karyawan.

Dalam konteks ini, komunikasi kerja mencakup pemahaman, penerimaan, dan tindakan sesuai dengan pesan yang disampaikan antar anggota dalam sebuah organisasi.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Menurut Dedy Mulyana (2020:62), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja dalam suatu organisasi:

1. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi aliran komunikasi. Pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana terbuka, mendukung interaksi yang produktif, dan mengurangi kemungkinan miskomunikasi.

2. Budaya organisasi

Budaya dalam suatu organisasi menentukan pola komunikasi antar anggota Organisasi. Organisasi dengan budaya yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi akan memfasilitasi komunikasi yang efektif. Budaya organisasi adalah

pola perilaku, sikap, norma, nilai dan asumsi yang dianut oleh anggota suatu organisasi.

3. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang kompleks dan hierarkis dapat memperlambat aliran informasi dan meningkatkan risiko miskomunikasi. Struktur yang lebih fleksibel memungkinkan komunikasi yang lebih cepat dan lancar.

4. Kemampuan komunikasi individu

Kemampuan komunikasi masing-masing anggota organisasi, termasuk kemampuan mendengarkan, memberikan umpan balik, dan menyampaikan ide dengan jelas, sangat memengaruhi efektivitas komunikasi di lingkungan kerja dan keterampilan ini dapat membantu seseorang berinteraksi dengan orang lain secara efektif dalam kehidupan sehari-hari dan dalam lingkungan kerja.

5. Teknologi dan media komunikasi

Pemilihan media komunikasi yang sesuai juga berperan penting. Penggunaan teknologi komunikasi yang tepat dapat memfasilitasi komunikasi lintas divisi atau wilayah, sedangkan media yang kurang efektif dapat menghambat komunikasi.

Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengelola komunikasi kerja dan mendorong kolaborasi serta produktivitas.

2.1.2.3 Manfaat melakukan komunikasi kerja

Menurut Nisa et al. (2022:83) manfaat komunikasi kerja sangat signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas di tempat kerja. Berikut adalah beberapa poin penting terkait manfaat tersebut:

1. Meningkatkan koordinasi

Komunikasi yang baik memungkinkan anggota tim untuk berkoordinasi lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan pemahaman yang jelas mengenai peran masing-masing, setiap individu dapat bekerja dengan lebih harmonis.

2. Mencegah kesalahpahaman

Dengan komunikasi yang jelas dan terbuka, risiko kesalahpahaman dapat diminimalkan, yang sering menjadi sumber konflik di tempat kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

3. Mendorong keterlibatan karyawan

Karyawan yang terlibat dalam proses komunikasi cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap tugas yang mereka lakukan. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

4. Memfasilitasi penyelesaian masalah

Komunikasi yang efektif memungkinkan tim untuk dengan cepat mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang muncul, meningkatkan efisiensi dalam pengambilan keputusan. Memfasilitasi penyelesaian masalah adalah membantu pihak-pihak yang berkonflik untuk berdiskusi dan bermusyawarah. Fasilitasi dapat dilakukan dengan berbagai teknik, seperti memastikan kelancaran komunikasi, membangun suasana kondusif.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi Kerja

Beberapa indikator-indikator penting dari komunikasi kerja yang efektif menurut Menurut Nisa et al. (2022:49), yaitu sebagai berikut :

1. Kejelasan pesan

Informasi harus disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima. Kejelasan ini membantu mengurangi risiko kesalahpahaman yang dapat menghambat kerja sama.

2. Umpan balik (*Feedback*)

Pemberian dan penerimaan umpan balik memungkinkan adanya perbaikan dan penyesuaian proses kerja secara langsung, serta memastikan pesan yang disampaikan diterima dan dimengerti dengan baik.

3. Konsistensi informasi

Informasi yang disampaikan perlu konsisten dengan tujuan dan kebijakan organisasi, sehingga meminimalkan kebingungan atau konflik yang mungkin terjadi di dalam tim.

4. Ketepatan waktu

Penyampaian informasi yang tepat waktu sangat penting untuk mendukung respons yang cepat dan relevan terhadap perubahan atau kebutuhan pekerjaan.

5. Keterbukaan dan kepercayaan

Tingkat kepercayaan antar anggota dalam menyampaikan dan menerima informasi mendukung terciptanya lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif.

6. Partisipasi aktif

Partisipasi anggota dalam diskusi menunjukkan adanya komunikasi dua arah dan keterlibatan yang lebih dalam terhadap tujuan dan kegiatan tim.

Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam memastikan bahwa proses komunikasi berjalan dengan baik dan mendukung kelancaran kegiatan

operasional sehari-hari Indikator-indikator ini membantu dalam menilai efektivitas teamwork di dalam organisasi.

2.1.2.5 Hubungan Komunikasi Kerja Dengan Kinerja Anggota

Hubungan antara komunikasi kerja dan kinerja karyawan sangat erat, dan banyak penelitian serta teori yang mendukung pentingnya komunikasi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa poin utama yang menggambarkan hubungan tersebut:

1. Pemahaman tujuan dan tugas

Komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapainya. Ketika karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka, mereka lebih mampu fokus dan berkontribusi dengan efektif. Tujuan adalah gambaran jelas tentang apa yang diinginkan atau diharapkan sebagai akibat dari suatu tindakan atau kegiatan. Tugas adalah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditargetkan.

2. Peningkatan kolaborasi

Komunikasi yang baik memfasilitasi kolaborasi antar anggota tim. Ketika karyawan dapat berkomunikasi dengan baik, mereka lebih mampu bekerja sama untuk menyelesaikan proyek, berbagi ide, dan mencari solusi untuk masalah.

Hubungan ini membantu organisasi dalam memastikan bahwa proses komunikasi berjalan dengan baik dan mendukung kelancaran kegiatan operasional.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2020:74), kinerja adalah hasil kerja individu yang dievaluasi berdasarkan standar yang ditentukan oleh organisasi. Mereka menekankan bahwa kinerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, seperti efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Mathis & Jackson (2020:55): Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan pekerjaan yang ditentukan berdasarkan peran dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2022:46): Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai dalam hal kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan peran dan tanggung jawab individu dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2020:78), beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi adalah:

1. Motivasi

Merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki dedikasi yang tinggi, bekerja keras, dan mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Kemampuan dan keterampilan

Kinerja sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Robbins dan Judge menekankan bahwa karyawan

yang memiliki kemampuan teknis dan interpersonal yang baik akan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas mereka.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif mencakup hubungan yang baik dengan rekan kerja, pimpinan yang mendukung, serta fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Sistem penghargaan

Sistem insentif dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Penghargaan yang adil, baik finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

5. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan memengaruhi kinerja. Robbins dan Judge mengungkapkan bahwa budaya yang kuat dapat memberikan arahan, stabilitas, dan makna bagi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal.

6. Gaya kepemimpinan

Pemimpin yang memberikan arahan, dukungan, dan umpan balik positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dan Judge menekankan bahwa pemimpin yang suportif mampu membangun hubungan yang baik.

7. *Work-life balance*

Robbins dan Judge juga menyoroti pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menghindari kelelahan dan stres yang

dapat mengganggu kinerja. Organisasi yang mendukung work-life balance cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal dan produktif.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2020:79), kinerja karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator.

Berikut adalah beberapa indikator kinerja utama yang mereka identifikasi:

1. Efektivitas

Efektivitas mengukur seberapa baik karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator ini berkaitan dengan apakah pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang diinginkan dan menghasilkan dampak yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Efisiensi

Efisiensi berfokus pada pemanfaatan sumber daya secara optimal. Seorang karyawan yang efisien dapat menyelesaikan tugas dengan meminimalkan waktu, biaya, dan sumber daya lainnya tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

3. Kualitas

Pekerjaan karyawan dari segi ketepatan dan ketelitian. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung menghasilkan output yang berkualitas tinggi, minim kesalahan, dan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan.

4. Komitmen dan kedisiplinan

Kedisiplinan dan komitmen sebagai faktor penunjang kinerja. Karyawan yang disiplin dan memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih konsisten dalam mencapai target serta mempertahankan kualitas dan efisiensi kerja.

5. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diukur dari kemampuan karyawan untuk mengambil langkah proaktif, berinovasi, dan mengembangkan solusi kreatif untuk berbagai permasalahan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang sering menunjukkan inisiatif biasanya memiliki kinerja yang lebih unggul.

Indikator-indikator ini digunakan dalam banyak organisasi untuk menilai sejauh mana karyawan memenuhi harapan perusahaan dan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dideskripsikan dalam tabel 1.1 tentang beberapa penelitian terdahulu sebagai pendukung dalam penelitian ini.

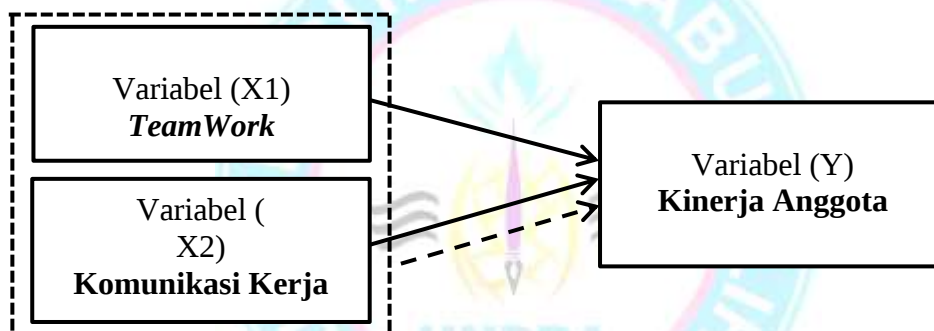
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Tahun	Judul	Metode Analisa	Hasil Penelitian
Prasetyo dan Iskandar	2023	Pengaruh Teamwork dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. INDOKIN	Kuantitatif Regresi Berganda	Teamwork dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Dwi et al.	2021	Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan <i>Job Satisfaction</i> PT. Jasa Raharja Jawa Timur	Kuantitatif Regresi Sederhana	Teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Indah, Ali dan Taryanto	2024	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SAMICK INDONESIA	Kuantitatif Regresi Berganda	Kerjasama Tim dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Ayu dan Agata	2022	Pengaruh Komunikasi dan	Kuantitatif Regresi	Komunikasi dan Kerjasama Tim

			Kerjasama Tim Berganda Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Bapeda Kota Payukumbuh)	berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Firgi Anto dan Wiwin Agustian	2024	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Palembang	Kuantitatif Regresi Berganda	Kerjasama Tim dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Keterangan gambar :

1. ———> : pengaruh secara parsial variabel X1 terhadap variabel Y
2. ———> : pengaruh secara parsial variabel X2 terhadap variabel Y
3. - - - - -> : pengaruh secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99), “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data”. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Diduga *Teamwork* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Anggota (Y) di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih?
2. Diduga Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Anggota (Y) di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih?
3. Diduga *Teamwork* (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih?



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), “metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional serta sistematis”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang akan menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data. Data primer diambil langsung melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang ada seperti jurnal, internet dan media lainnya. Setelah data diperoleh melalui survey, data akan diolah melalui software SPSS sehingga dapat menghasilkan data yang akurat dan terukur.

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pada karakteristik dan fokus masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), “penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka”.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih, Jalan Diponegoro, Muara Dua Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilaksanakan mulai Januari sampai Juni 2025.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

3.2.1 Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), “subjek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih

3.2.2 Objek Penelitian

Meurut Sugiyono (2022), “objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal”. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pada pengertian diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih yaitu sebanyak 30 anggota.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:81), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Adapun sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan sampel diatas teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2022:85) adalah teknik penentuan dimana semua anggota populasi dijadikan atau digunakan sebagai sampel.

3.4 Sumber dan Jenis Data

Sumber data dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022:137), “data primer adalah data yang langsung memberikan data ke pengumpul data”. Melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

2. Data Skunder

Menurut Sugiyono (2022:137), “data skunder adalah data yang tidak langsung memberikan data ke pengumpul data, Lewat orang lain atau lewat dokumen”

3. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2022:13), “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”.

Menurut Sugiyono (2022:13), “data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian”.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2022:145), “observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi obyek-obyek alam yang lain.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2022:137), “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2022), “studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian”.

4. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022:142), “angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu terbuka dan tertutup. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan skor sebagai berikut pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Skor Skala Ordinal

No	Jawaban	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 : Sugiyono (2022)

3.5 Variabel Penelitian

Berikut ini operasional variabel yang digunakan oleh peneliti, yakni :

1. Variabel X1 *Teamwork* menurut Tjokroaminoto (2021): *Teamwork* didefinisikan sebagai "proses di mana individu yang berbeda keahlian dan latar belakang bekerja sama secara harmonis untuk mencapai tujuan.
2. Variabel X2 Komunikasi Kerja menurut Nisa et al. (2022) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah proses yang membantu individu dalam kelompok atau organisasi untuk mengirimkan informasi, mengoordinasikan lingkungan kerja, dan mengoptimalkan kerja sama antar anggota tim.
3. Variabel Y Kinerja Karyawan/Anggota menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang dievaluasi berdasarkan standar yang ditentukan oleh organisasi.

3.6 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Kuesioner
<i>Teamwork</i> (X1) (Tjokroaminoto 2021)	Menurut (Tjokroaminoto) <i>teamwork</i> (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam sebuah kelancaran organisasi	1. Komunikasi 2. Koordinasi 3. Kepercayaan 4. Keterlibatan 5. Resolusi konflik	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Komunikasi kerja (X2) (Nisa et al. 2022)	Komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, dan emosi menggunakan symbol- symbol, seeperti kata-kata dan isyarat, yang memungkinkan adanya pemahaman dan perubahan dalam pengetahuan atau perilaku.	1. Kejelasan pesan	1-2
		2. Umpan balik (Feedback)	3-4
		3. Konsistensi Informasi	5-6
		4. Ketepatan waktu	7-8
		5. Keterbukaan dan kepercayaan	9-10
Kinerja karyawan (Y) (Robbins dan Judge, 2020)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang dievaluasi berdasarkan standar yang ditentukan oleh organisasi.	1. Efektivitas	1-3
		2. Efisiensi	4-5
		3. Kualitas	6-8
		4. Komitmen dan kedisiplinan	9-10
		5. Inisiatif dan kreativitas	11-12

Sumber : Data skunder yang diolah oleh peneliti tahun 2025

3.7 Uji Instrumen

Berikut ini adalah uji instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini :

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:83), “uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel”. Daftar pertanyaan ini biasanya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel

dimana n berjumlah 54 ($df=n-2$) dengan sig (0,05) dan nilai r tabel (0,273).

Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel product moment maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
2. Sementara, jika nilai r hitung $< r$ tabel product moment maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:79), “uji reliabilitas merupakan untuk menunjukkan tingkat konsisten dan akurasi hasil pengukuran”. Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

1. Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi yakni sebagai berikut :

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:52), “uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian”. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov Smirnov.

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal (H_0 diterima).
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (H_0 ditolak).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:185), “uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model”. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1 sampai 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:120), “uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Arch*. Uji *Arch* adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:149), “menyatakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen”. Untuk menguji regresi linier berganda bersamaan dilakukan pengujian asumsi klasik. Kenapa harus uji asumsi klasik karena variabel independen lebih dari satu maka perlu diuji keindependen hasil uji regresi dari masing-masing variabel independen terhadap dependennya.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat
 X1 = variabel bebas
 X2 = variabel bebas
 A = konstanta
 b1,b2 = koefisien regresi
 e = eror

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (uji-t)

Menurut Lestari (2020), “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Uji t bertujuan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X terhadap variabel Y, dan signifikan $0,00 < 0,05$.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X terhadap variabel Y, dan signifikan $0,00 > 0,05$

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Lestari (2020), “uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)”. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021:98), “koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Untuk menerangkan hasil penelitian ini maka penulis mendeskripsikan mengenai objek penelitian yang di teliti dan menganalisis tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Pernyataan terdiri dari 30 item pertanyaan mengenai pernyataan dari variabel *Teamwork* (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja (Y). Dari item pernyataan tersebut akan di analisis untuk mengetahui berapa banyak responden yang memilih pernyataan tersebut dan akan di peroleh nilai rata-rata tertinggi dan nilai terendah.

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih merupakan salah satu koperasi yang bergerak di sektor agribisnis, khususnya dalam pengolahan dan pemasaran produk nanas. Koperasi ini berperan penting dalam mendukung kesejahteraan para petani nanas di daerah Prabumulih serta meningkatkan daya saing produk nanas lokal di pasar nasional maupun internasional.

Koperasi produsen Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih bergerak dalam bidang usaha produksi serat daun nanas (*Pineapple Fiber*) khususnya nanas varietas queen dan baru berdiri pada 2022. Koperasi Produsen Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih hadir atas kebutuhan dari anggota dan para petani sekaligus warga yang berdomisili di kota Prabumulih yang dikenal sebagai kota nanas, maka kami merasa berkewajiban untuk turut andil melestarikan dan mengembangkan kembali budaya nanas di Kota Prabumulih.

Salah satu produk olahan kami adalah daun nanas yang selama ini dianggap sebagai limbah, kemudian kami olah untuk dijadikan bahan industri berupa serat yang digunakan sebagai bahan tekstil, tali, tas, dompet, anyaman, dan lain-lain.

Pada tahun 2023 Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih mulai berkembang membuka cabang-cabang di beberapa daerah melalui pelatihan dan sosialisasi yang memiliki potensi daerah yang mempunyai tanaman daun nanas. Sosialisasi yang memiliki potensi daerah yang mempunyai tanaman daun nanas melimpah ke berbagai daerah dengan kerja keras dan komitmen yang pastinya usaha yang tidak akan mengkhianati hasil, hingga sekarang beberapa cabang sudah berjalan dan masih bertahan hingga saat ini contohnya di daerah Menanti, Tambang Kelekar, Petanang, Gaung Asam, dan sekitarnya.

Fokus bisnis Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih dikenal dengan program unggulan yaitu dengan memanfaatkan daun nanas yang selama ini terbuang begitu saja dimanfaatkan menjadi bahan baku serat daun nanas dengan bahan baku yang melimpah sudah menjadi serat daun nanas yang sudah teruji lab untuk dijadikan benang hingga kapas.

Fasilitas yang tersedia cukup lengkap, terdiri dari ruang kantor, tempat produksi hingga gudang dan mesin operator sebanyak 7 mesin beroperasi aktif, serta fasilitas kerja pendukung lainnya.

4.1.1.1 Visi dan Misi

4.1.1.1.1 Visi

Memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka

mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur sehingga terwujud ketakwaan kepada Allah SWT.

4.1.1.1.2 Misi

Meningkatkan peran aktif anggota dan kualitas sumber daya manusia agar tercapainya profesionalisme dalam mengelola koperasi serta meningkatkan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka peningkatan usaha.

4.1.1.2 Struktur Organisasi



4.1.1.2.1 Deskripsi Pekerjaan (Job Deskripsi)

1. Pengurus

Memimpin, rapat dan kegiatan koperasi , mengawasi pelaksanaan program kerja di koperasi, menjalin komunikasi atau kerjasama dengan pihak luar, mengelola administrasi dan dokumentasi berkaitan dengan koperasi mewah, menyusun agenda rapat koperasi Miwa mengarsipkan dokumen penting, mengatur

keuangan koperasi Miwa membuat laporan keuangan menyusun anggaran untuk program kerja berkaitan dengan produksi pada koperasi Miwa.

2. Penasehat

Memberikan arahan, panduan dan kebijakan untuk memastikan bahwa koperasi Miwa berjalan sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah titik menyusun pedoman dan regulasi produksi melakukan evaluasi program dan kualitas produksi yang dihasilkan oleh koperasi Miwa, memberikan bimbingan dan konsultasi strategis kepada pemimpin koperasi Miwa.

3. Pengawas

Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua kegiatan operasional di koperasi Miwa berjalan sesuai dengan rencana standar kualitas dan peraturan yang berlaku. Berperan penting dalam menjaga efisiensi, keselamatan, dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh koperasi Miwa.

4. General manager

Bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi seluruh operasi koperasi Miwa memastikan bahwa semua divisi berfungsi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan strategis koperasi Miwa. Berperan sebagai penghubung antara manajemen puncak dan tim operasional serta bertanggung jawab pengambilan keputusan strategis.

5. SDM (Sumber Daya Manusia)

Mengelola rekrutmen seleksi pelatihan karyawan koperasi Miwa, mengembangkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia mengelola

penggajian tunjangan kesejahteraan karyawan menangani hubungan industrial dan penyelesaian konflik di koperasi Miwa.

6. *Administration dan Information Technology*

Bertanggung jawab untuk mendukung operasional sehari-hari koperasi Miwa dengan mengelola berbagai tugas administrasi memastikan kelancaran alur, informasi, dan membantu dalam pengorganisasian dokumen serta kegiatan.

Mengelola infrastruktur TI menggunakan sistem informasi koperasi Miwa, mengembangkan serta memelihara perangkat lunak aplikasi, menyediakan dukungan teknis untuk karyawan mengelola keamanan data dan informasi koperasi miwa.

7. Produksi

Merencanakan, mengawasi proses produksi di koperasi Miwa mengelola produk, efisiensi operasional mengatur jadwal produksi, pengadaan bahan baku memastikan pemeliharaan mesin dan peralatan produksi di koperasi Miwa.

8. Simpan Pinjam

Kunci gitar mengelola semua aspek terkait simpanan dan pinjaman nasabah. Memberikan layanan keuangan yang efisien dan aman kepada nasabah serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

9. Pemasaran

Mengembangkan strategi pemasaran untuk memahami kebutuhan, preferensi pelanggan koperasi Miwa mengelola kampanye iklan dan promosi membangun, memelihara hubungan dengan pelanggan mitra bisnis koperasi Miwa.

10. Reset dan teknologi

Mengembangkan produk baru serta meningkatkan produk yang sudah ada, melakukan penelitian untuk inovasi berkaitan dengan teknologi baru, bekerja sama dengan divisi lain untuk mengimplementasikan hasil penelitian, mengelola proyek pembangunan produk dari awal hingga peluncuran berkaitan dengan koperasi Miwa.

11. Bisnis dan Perdagangan

Menangani pertanyaan di lapangan terhadap keluhan pelanggan, memberikan dukungan serta informasi mengenai produk atau layanan mengumpulkan umpan balik dari pelanggan untuk perbaikan koperasi Miwa.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 60 responden diperoleh data mengenai jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase(%)
Laki-Laki	25	78 %
Perempuan	5	22 %
Total	30	100 %

Sumber : Data Primer diolah peneliti,2025.

Data pada table 4.1 menunjukkan bahwasanya terdapat 30 responden dalam penelitian ini yang mana yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak (25) orang (78%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang (22%), sehingga dalam penelitian ini mayoritas Laki-Laki yang menjadi di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabulasi data berdasarkan umur responden secara rinci dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 20 Tahun	2	3 %
21-30 Tahun	19	70%
>30 Tahun	9	27%
Total	30	100

Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2025.

Pada table 4.2 di atas menunjukkan bahwasanya responden yang berumur 20-30 tahun paling tinggi sedangkan responden yang berusia > 30 paling dikit, hal ini menunjukkan mayoritas anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih ialah pada umur 20-30 Tahun.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Tabulasi data berdasarkan umur responden secara rinci dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

TABEL 4.3
Pendidikan Tertinggi

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
< SMP	2	6%
SMA	18	60 %
> D3	10	34 %
Total	30	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan akhir responden adalah tamatan SMA 18 orang atau 60%. Hal ini menggambarkan bahwa anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih memiliki pendidikan yang cukup dan akan mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja.

4.2 Data Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner

Berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden, maka peneliti akan menganalisis faktor-faktor *Teamwork* (X1), Komunikasi Kerja (X2) dan Kinerja anggota (Y) yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner berikut.

Menurut Sugiyono, analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas yakni sebagai berikut:

Nilai tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

Kategori:

1. 1,0 – 1,80 = sangat rendah atau sangat buruk

2. 1,81 – 2,60 = rendah atau buruk
3. 2,61 – 3,40 = sedang atau cukup
4. 3,41 – 4,20 = baik atau tinggi
5. 4,21 – 5,00 = sangat baik atau sangat tinggi

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada responden. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang baik tentang bagaimana responden beraksi terhadap item pernyataan setiap variabel kuesioner. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel *teamwork* dan komunikasi kerja terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih.

4.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Teamwork* (X1)

Tanggapan responden mengenai variabel *teamwork* dapat dilihat pada tabel

4.4 berikut ini:

TABEL 4.4

Teamwork	Penilaian Terhadap Teamwork										Jumlah		Rata-rata
	(SS) 5		(S) 4		N (3)		(TS) 2		STS (1)				
X1.1	4	20	17	68	9	27	0	0	0	0	30	115	3.83
X1.2	6	30	21	84	2	6	1	2	0	0	30	122	4.06
X1.3	6	30	22	88	2	6	0	0	0	0	30	124	4.13
X1.4	3	15	24	96	3	9	0	0	0	0	30	120	4
X1.5	6	30	18	72	5	15	1	2	0	0	30	119	3.96
X1.6	5	25	22	88	3	9	0	0	0	0	30	122	4.06
X1.7	4	20	23	92	2	6	1	2	0	0	30	120	4
X1.8	6	30	22	88	1	3	1	2	0	0	30	123	4.1
X1.9	8	40	15	60	6	18	1	2	0	0	30	121	4.03
X1.10	5	15	19	76	4	12	2	4	0	0	30	107	3.56
Nilai rata-rata total													4.2

Sumber: Diolah peneliti, 2025

4.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi Kerja (X2)

TABEL 4.5

Komunikasi Kerja	Penilaian Terhadap Komunikasi										Jumlah		Rata-rata
	(SS) 5		(S) 4		N (3)		(TS) 2		STS (1)				
X1.1	3	315	23	92	4	12	0	0	0	0	30	119	3.9
X1.2	3	15	25	100	2	6	0	0	0	0	30	121	4.03
X1.3	1	5	22	88	7	21	0	0	0	0	30	114	3.8
X1.4	3	15	20	80	7	21	0	0	0	0	30	116	3.87
X1.5	0	0	21	84	9	7	0	0	0	0	30	91	3.03
X1.6	1	5	23	92	6	18	0	0	0	0	30	115	3.83
X1.7	3	15	20	80	7	21	0	0	0	0	30	116	3.87
X1.8	4	20	20	80	6	18	0	0	0	0	30	118	3.93
X1.9	3	15	21	84	6	18	0	0	0	0	30	117	3.9
X1.10	2	10	20	80	8	24	0	0	0	0	30	114	3.8
Nilai rata-rata total													3.9

Sumber: Diolah peneliti, 2025

4.2.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

TABEL 4.6

Kinerja Karyawan	Penilaian Terhadap Kinerja										Jumlah		Rata-rata
	(SS) 5		(S) 4		N (3)		(TS) 2		STS (1)				
X1.1	4	20	24	96	1	3	1	2	0	0	30	121	4.03
X1.2	7	35	21	84	2	6	0	0	0	0	30	125	4.16
X1.3	2	10	26	104	2	6	0	0	0	0	30	120	4
X1.4	4	20	24	96	2	6	0	0	0	0	30	122	4.06
X1.5	3	15	24	96	3	9	0	0	0	0	30	120	4
X1.6	4	20	21	84	5	15	0	0	0	0	30	119	3.96
X1.7	4	20	23	92	3	9	0	0	0	0	30	121	4.03
X1.8	7	35	20	80	2	6	0	0	1	1	30	121	4.03
X1.9	5	25	24	96	1	3	0	0	0	0	30	124	4.13
X1.10	6	30	23	92	1	3	0	0	0	0	30	125	4.16
X1.11	3	15	20	80	7	21	0	0	0	0	30	117	3.9
X1.12	8	40	21	84	1	3	0	0	0	0	30	127	4.23
Nilai rata-rata total													4

Sumber: Diolah peneliti, 2025

4.2.2 Uji Instrumen

4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:83), “uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel”. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 26 dengan kriteria ujinya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tidak valid.

TABEL 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
<i>Teamwork</i> (x1)	X1.1	0,374	0,561	VALID
	X1.2		0,470	VALID
	X1.3		0,574	VALID
	X1.4		0,774	VALID
	X1.5		0,666	VALID
	X1.6		0,738	VALID
	X1.7		0,642	VALID
	X1.8		0,687	VALID
	X1.9		0,670	VALID
	X1.10		0,809	VALID
Komunikasi Kerja (X2)	X2.1	0,374	0,688	VALID
	X2.2		0,691	VALID
	X2.3		0,706	VALID
	X2.4		0,740	VALID
	X2.5		0,654	VALID
	X2.6		0,624	VALID

	X2.7		0,757	VALID
(X2)	X2.8	0,374	0,767	VALID
	X2.9		0,726	VALID
	X2.10		0,706	VALID
Kinerja Keyawan (Y)	1Y	0,374	0,462	VALID
	2Y		0,414	VALID
	3Y		0,376	VALID
	4Y		0,382	VALID
	5Y		0,502	VALID
	6Y		0,496	VALID
	7Y		0,499	VALID
	8Y		0,380	VALID
	9Y		0,499	VALID
	10Y		0,422	VALID
	11Y		0,443	VALID
	12Y		0,424	VALID

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Pada table 4.6 diatas menunjukan bahwa kolom r table pada semua variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,374) .

4.2.2.2 Uji Reabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:79), “uji reliabilitas merupakan untuk menunjukkan tingkat konsisten dan akurasi hasil pengukuran”. Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	r alpha	r tabel	Keterangan
<i>Teamwork</i>	0,849	0,6	Realiabel
Komunikasi kerja	0,888	0,6	Realiabel
Kinerja	0,782	0,6	Realiabel

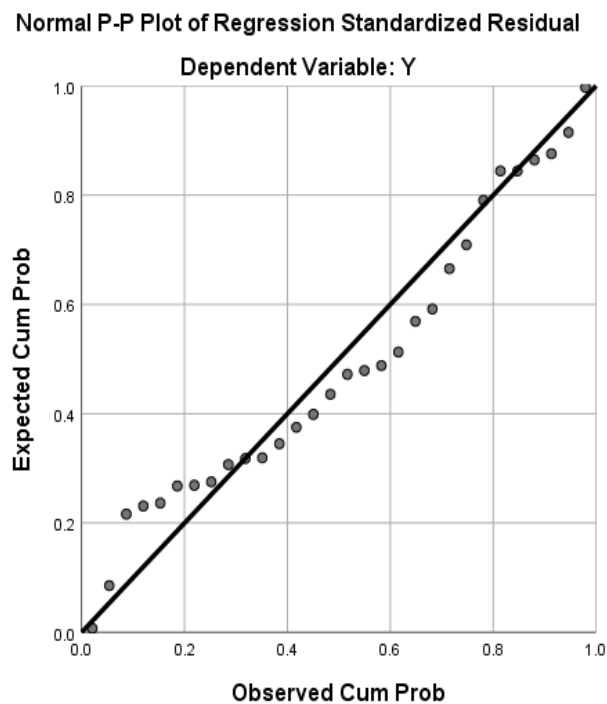
Sumber: data diolah Peneliti, 2025.

Dilihat pada table 4.7 hasil uji reliabilitas untuk semua variabel adalah reliabel karena memiliki nilai nilai *Cronbach'alpha* item $> 0,6$ yang artinya bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:52), “uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian”. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik normal probability plot. Jika titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

GAMBAR 4.1**Uji Normalitas**

Pada pengujian normalitas di atas antara cita rasa dan *word of mouth* terhadap keputusan pembelian. Dapat dilihat pada gambar 4.1 grafik Normal P-P plot diatas, dimana titik-titik menyebar secara diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik, maka data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:185), “uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model”. Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel

independen dengan syarat jika nilai $VIF < 10$ maka variabel bebas tidak memiliki persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4.9
Pengujian Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
<i>Teamwork</i> (X1)	1,837	Tidak Multikolinier
Komunikasi Kerja (X2)	1,837	Tidak Multikolinier

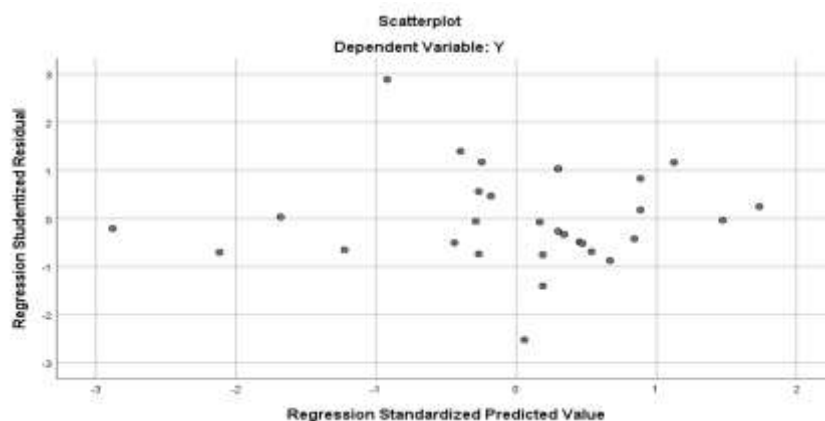
Sumber : Hasil Penelitian Diolah 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinier dalam model regresi. Nilai VIF di atas dapat dilihat pada lampiran hasil regresi.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:120), “uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

Gambar 4.2



Dari gambar 4.2 uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.2.4 Uji Regresi Berganda

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:149), “menyatakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen”. Untuk menguji regresi linier berganda bersamaan dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Tabel 4.10

Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	23.703	3.283		7.219	.000	
	Teamwork	.294	.097	.445	3.044	.005	.544
	Komunikasi	.343	.109	.460	3.150	.004	.544

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi yakni sebagai berikut:

$$Y = 23.703 + 0,294X_1 + 0,343X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan yang didapat, maka dapat diinterpretasi yakni sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) artinya apabila sudah dipengaruhi oleh variabel *teamwork* (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) maka nilai pada variabel kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih 23.703.
2. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,294. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pada variabel *teamwork*, maka nilai kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih akan bertambah sebesar 0,294 dengan arah dari pengaruh variabel X_1 adalah positif. Apabila variabel *teamwork* ditingkatkan maka variabel kinerja anggota akan meningkat pula.
3. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,343. Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pada variabel komunikasi kerja, maka nilai nilai kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih akan bertambah sebesar 0,343 dengan arah dari pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah positif. Jika variabel komunikasi kerja ditingkatkan maka kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji t

Menurut Lestari (2020), “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka dianggap berpengaruh dengan nilai signifikan $< 0,05$.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui untuk lebih rinci mengenai hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 3.044 > t_{tabel} 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 diperoleh t_{hitung} dari variabel komunikasi kerja (X_2) yakni sebesar 3,150 sedangkan nilai t_{tabel} yakni sebesar 2,048. Maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.

4.2.5.2 Uji F

Menurut Lestari (2020), “uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)”. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

- c. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y .

- d. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh hasil yang diringkas pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.741	2	73.370	29.512	.000 ^b
	Residual	67.126	27	2.486		
	Total	213.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, Teamwork

Sumber : Hasil Penelitian Diolah 2024

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa f_{hitung} 29.512 dengan tingkat signifikan 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan didapat f_{hitung} sebesar 29.512 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 4,210. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.512 > 4,210$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota.

4.2.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 4.12

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.663	1.57675

a. Predictors: (Constant), X2, Teamwork

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian Diolah 2025

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% kinerja anggota dipengaruhi oleh *teamwork* dan komunikasi kerja sedangkan sisanya yaitu 33,7% kinerja anggota dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini, maka pembahasan mengenai hasil uji yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh *Teamwork* (X_1) Terhadap Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil penelitian koefisien X_1 sebesar 0,294 artinya apabila variabel *teamwork* (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja anggota (Y) akan meningkat sebesar 0,294. Variabel *teamwork* (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja anggota (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,044 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota (Y).

2. Pengaruh komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja anggota (Y)

Berdasarkan hasil penelitian koefisien X_2 sebesar 0,343 artinya apabila variabel *teamwork* (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja anggota (Y) akan meningkat sebesar 0,343. Variabel komunikasi kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja anggota (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,150 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota (Y).

3. Pengaruh *teamwork* dan komunikasi kerja terhadap kinerja anggota

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,215 > 2,94$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja anggota (Y).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel *teamwork* (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja

anggota (Y) yaitu sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% anggota dipengaruhi *teamwork* dan komunikasi kerja sedangkan sisanya yaitu 33,7% kinerja anggota dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini bahwa:

1. *Teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,044 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Komunikasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,343 > 2,048$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. *Teamwork* dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,215 > 4,210$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh variabel *teamwork* (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja anggota (Y) yaitu sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% kinerja anggota dipengaruhi *teamwork* dan komunikasi kerja sedangkan sisanya yaitu 33,7% kinerja anggota dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti motivasi dan lingkungan kerja.

5.2 Saran-saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. untuk senantiasa meningkatkan kinerja anggota yakni dengan meningkatkan *teamwork* dan komunikasi kerja di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *teamwork* dan komunikasi kerja dapat memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini tentunya dapat menjadi perhatian di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. dalam upaya meningkatkan kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Untuk peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian dengan tema serupa diharapkan dapat memperhatikan variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja anggota seperti lingkungan kerja dan disiplin, khususnya pada objek penelitian dibidang sumber daya manusia (SDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, M. 2022. "Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 145-160.
- Imron dan Suhardi. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen ,STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64-83.
- Mangkunegara, A. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2020. *Human Resource Management. Cengage Learning*.
- Muhammad, M. 2020. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Edisi revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyana, D. 2020. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nisa et al. 2022. Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru.
- Nugroho, A., & Ratnawati, R. 2021. *Hubungan Teamwork dan Kinerja Karyawan: Studi di PT. XYZ*. Jakarta: Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Nurhidayat, MA 2022. *Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Kota Tangerang Selatan*. 5(2), 448-456.

Pandelaki, M. T. 2020. Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong.

Priskila & Santika 2019. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2020. *Organizational Behavior*. Pearson.

Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Bandung: CV Alfabeta, 346

Tjokroaminoto, Y. 2021. *Manajemen Tim: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. XYZ.

