

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Finansial serta Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning

Ni Putu Agustini⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

I Made Risma M. Arsha⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail: agustiniayuk27@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of communication, financial motivation and teamwork on employee performance at PT. Eka Print Monang Maning Branch using a population and sample of 36 employees as research respondents. The sampling technique used in this research is sampling (census), data collection techniques are carried out through observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS software version 25. Based on the results of the analysis, this research shows that communication has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Eka Print Monang Maning Branch, this means that the better employee communication, the employee performance will increase, Financial motivation has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Eka Print Monang Maning Branch, this means that the better the motivation given by the food company leadership, the better the employee performance and teamwork will have a positive and significant effect on employee performance at PT. Eka Print Monang Maning Branch.

Keywords: Communication; Financial Motivation; Teamwork; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi finansial dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 36 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling (sensus), teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Print Cabang Monang Maning hal ini berarti semakin baik komunikasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Print Cabang Monang Maning hal ini berarti semakin bagus motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan makan akan semakin baik kinerja karyawan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning.

Kata kunci: Komunikasi ; Motivasi Finansial ; Kerjasama Tim ; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM (Widyani;2015). Dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen dalam organisasi (Faizi et al., 2022). Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam menjalankan aktivitas dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya, untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi (Susanto et al., 2022).

Sumber daya manusia sangat penting untuk efektivitas perusahaan karena memainkan peran yang besar dalam mendukung keunggulan kompetitif perusahaan melalui kinerja karyawan yang berkomitmen (Zefeiti & Mohamad : 2017). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi tersebut. Organisasi dapat mengambil peran dalam peningkatan tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan sehingga perusahaan akan tumbuh dan berkembang (Saragih et al., 2019). Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang baik maka kinerja perusahaan pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat organisasi semakin sulit dalam mencapai tujuannya (Syuhada & Amelia, 2021). Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif pegawai, di mana setiap pegawai dalam organisasi harus mampu berkinerja dengan baik, profesional, mempunyai pengalaman dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasinya (Purwanto, 2015). Berdasarkan hasil wawancara terhadap direktur utama PT. Eka Print menyatakan bahwa hasil kinerja dan target terendah yang dicapai oleh cabang PT. Eka Print Monang Maning oleh sebab ini permasalahan yang paling sering dihadapi oleh PT. Eka Print Cabang Monang Maning yaitu terkait target.: Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa

pencapaian penjualan PT. Eka Print Cabang Monang Maning mengalami pasang surut dari bulan Januari-Desember. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja Perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti dilakukan pada PT. Eka Print permasalahan terkait yang terjadi diperusahaan yaitu kecenderungan karyawan datang tidak tepat pada waktunya, karyawan sering terambat masuk jam kerja hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja (Retno Putri, 2022). Dari 9 cabang PT. Eka Print di Bali salah satu cabang mengalami penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir yaitu PT. Eka Print Cabang Monang Maning melalui bagian personalia memang benar permasalahan yang terjadi di cabang monang maning kecenderungan keterlambatan karyawan yang datang tidak tepat waktu saat jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, seperti halnya karyawan yang datang terlambat saat jam kerja atau tidak masuk kerja tanpa surat ijin dan dalam melaksanakan tugas-tugasnya kurang teliti (Karini Putri, 2022). Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Berikut ini ditampilkan data absensi karyawan PT. Eka Print Cabang Monang Maning bulan Januari 2022 s/d Bulan Desember 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat persentasi karyawan rata-rata sebesar 3,61%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2005), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di PT. Eka Print Cabang Monang Maning tergolong Tinggi, hal ini menjadikan turunya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya karyawan dalam perusahaan maka karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya fakto komunikasi, motivasi finansial dan kerjasama tim sebab faktor tersebut merupakan sarana yang dapat mendorong para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah dibebankan. Adanya pembagian tugas yang sesuai dengan bidangnya akan berpegaruh terhadap kinerja pegawai. Terjadinya misscommunication yang kurang baik dari setiap karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut Luthans dalam Sutanto (2002:124) bahwa Komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui supervisi yang baik, di mana supervisor berkomunikasi

dengan pegawai, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada pegawai. Para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Tanpa adanya komunikasi dalam organisasi, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan (Simbolon, 2021). Jika dilihat secara riil, faktor komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari para pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang akhirnya secara langsung mempercepat proses penyampaian tujuan. Komunikasi dalam sebuah organisasi khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain biasanya terjadi dalam dua konteks yaitu komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi di luar organisasi (*external communication*). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidاكلancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan ini terjadi karena adanya kesalah pahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi menjadi sulit untuk dicapai (Tailan et al., 2021). Menurut Hamali, 2016 mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada 10 orang karyawan di PT. Eka Print Cabang Monang Maning yaitu perbedaan pendapat antar karyawan dalam berkomunikasi baik karena kurang paham atau tidak setuju. Dimana dengan perbedaan pendapat dalam suatu organisasi menyebabkan terjadinya *miss communication* antar karyawan yang tidak menyukai pendapat tersebut sehingga mengakibatkan turunya kinerja karyawan, maka untuk menghindari terjadinya *miss communication* karyawan harus bisa menghargai perbedaan pendapat antar karyawan dengan menghargai perbedaan pendapat dapat mencegah terjadinya konflik dalam sebuah perusahaan dan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian Rialmi dan Morsen (2020), dan Aini (2017) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya pimpinan, manajer dan pegawai mampu melakukan komunikasi dengan baik sehingga mencapai kinerja yang baik, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya kurang baik disebabkan karena kurangnya melakukan komunikasi, sedangkan penelitian yang dilakukan Akbar (2020), menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak macam insentif seperti gaji, bonus, dan jaminan sosial Mangkunegara (2015). Menurut Robbins (2017:235) motivasi finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan. Motivasi finansial merupakan pemberian dari bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang atau tunjangan (Rivai, 2013:455).

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Eka Print Cabang Monang Maning terdapat beberapa orang pegawai menyatakan bahwa fenomena menyangkut motivasi finansial yaitu pada indikator bonus dan tunjangan yang belum didapatkan karyawan. Hal ini didapat berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Eka Print bahwa beberapa dari mereka yang sudah lama bekerja disana susah untuk mendapatkan kenaikan gaji atau bonus.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. eka Print Cabang Monang Maning beberapa dari mereka permasalahan yang terjadi yaitu pada kenaikan dan pendapatan bonus tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu karyawan juga menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan, peningkatan kesejahteraan yang diinginkan karyawan berupa peningkatan gaji ataupun uang makan yang menjadi tambahan penghasilan karyawan itu sendiri. Salah satu karyawan menyatakan dengan adanya tambahan kesejahteraan atau perhatian lebih terhadap kebutuhan karyawan, maka karyawan akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Mohammad Arief Kusharyad (2022) dan Ghoitsarridlo Cinnamon (2017) menyimpulkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan. Semakin besar motivasi finansial yang diberikan maka semakin besar juga peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Hidayat (2021), menyatakan bahwa motivasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan merupakan bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik Bachtiar (2016). Kerjasama tim yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan dapat mencapai sebuah tujuan atau

untuk menyelesaikan sebuah tugas. Menurut Shafira, I. (2016) kerjasama tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Semakin baik kerjasama antar orang atau kelompok maka akan semakin baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada 10 orang karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan pesanan dalam jumlah besar, sehingga seringkali pesanan selesai tidak tepat waktu yang sudah ditentukan, bahkan beberapa karyawan tidak segan untuk pulang mendahului disaat pesanan belum sepenuhnya selesai sehingga menyebabkan waktu penyelesaian menjadi lebih lama. Upaya yang dilakukan untuk mengapresiasi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yaitu dengan menambahkan bonus pada loyalitas karyawan.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Fitrah Indah (2022) dan Hermanto (2020) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama secara tim mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan, sedangkan penelitian yang dilakukan Siti Fatimah (2022), menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan mengenai PT. Eka Print Bali peneliti tertarik untuk meneliti salah satu cabang PT. Eka Print yaitu cabang monang maning terutama tentang pentingnya komunikasi, motivasi finansial dan kerjasama tim dalam sebuah perusahaan seperti yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Motivasi Finansial Serta Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning.

Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*job performance*). Sesuai dengan yang dikemukakan Malthis dan Jackson (2006), kinerja karyawan (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2013), menggambarkan mengenai kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perbuatan selama periode tertentu yang

merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber- sumber daya yang dimiliki.

Menurut Arni (2016:4) komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Mangkunegara (2009:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Motivasi finansial adalah dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak macam insentif seperti gaji, bonus, dan jaminan sosial Mangkunegara (2015). Menurut Robbins (2017:235) motivasi finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan. Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman.

Bachtiar (2016) bahwa "kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan". Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut Hatta, M., & Musnadi, S (2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara tim mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan, sehingga kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. kepemilikan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri.

Metode Penelitian

Masalah sumber daya manusia yang merupakan hal yang sayang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Suatu perusahaan tidak selalu bergantung pada bagaimana perusahaan memiliki karyawan yang produktif, memiliki potensi, berkopeten, tetapi bagaimana perusahaan dapat memberi dorongan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila kondisi pekerjaan yang tidak nyaman maka akan terjadinya penurunan tingkat kinerja, menurunnya komunikasi, menurunnya motivasi finansial dan menurunnya kerjasama tim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti data yang bersifat statistik agar dapat menguji suatu hipotesis (Sugiyono, 2014).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,298	0,377			0,790	.435
Komunikasi	0,403	0,172	0,385		2,338	0,026
Motivasi Finansial	0,505	0,189	0,275		3,081	0,028
Kerjasama Tim	0,736	0,116	0,724		6,353	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2024)

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,298 + 0,403X_1 + 0,505X_2 + 0,736X_3$

- Konstans sebesar 0,298 bearti bahwa jika variabel komunikasi (X_1), motivasi finansial (X_2), dan kerjasama tim (X_3) tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya Kinerja karyawan (Y) adalah 0,298
- Koefisien resgresi variabel komunikasi (XI) 0,403, menunjukkan bahwa apabila komunikasi yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
- Koefisien regresi variabel motivasi finansial (X2) 0,505, menunjukkan bahwa apabila motiasi finansial yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
- Koefisien regresi variabel kerjasama tim (X3) 0,736 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0.897 ^a	0.805	0.786	0.27169	

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Motivasi Finansial, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.12 diperoleh nilai koefisien (*Adjusted R Square*) adalah 0,786. Ini berarti besarnya komunikasi, motivasi finansial, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. adalah sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,298	0,377		0,790	.435
Komunikasi	0,403	0,172	0,385	2,338	0,026
Motivasi Finansial	0,505	0,189	0,275	3,081	0,028
Kerjasama Tim	0,736	0,116	0,724	6,353	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan interpretasi tersebut diatas, maka dapat digunakan dipaparkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Komunikasi (X_1)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, *Standardized Coefficients Beta* variabel komunikasi (X_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,403 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,505 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka motivasi finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c. Variabel Kerjasama Tim (X_3)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel kerjasama tim (X_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,736 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka kerjasama tim (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.727	3	3.242	43.926	.000 ^b
	Residual	2.362	32	.074		
	Total	12.090	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), kerjasama tim, Motivasi finansial, komunikasi

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang bearti bahwa variabel bebas yakni komunikasi (X1), motivasi finansial (X2), dan kerjasama tim (X3) berpengaruh signifikan secara serempat atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Eka Print Cabang Monang Maning, sehingga penelitian ini dapat dikatakan memenuhi uji kelayakan model atau model penelitian layak digunakan sebagai model regresi.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. Hal ini didukung oleh Menurut Kasmir (2017:182) bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke perusahaan tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Hal ini juga didukung oleh penelitian Rialmi dan Morsen (2020), dan Aini (2017) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya pimpinan, manajer dan pegawai mampu melakukan komunikasi dengan baik sehingga mencapai kinerja yang baik. Pengaruh Motivasi finansial Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. Hal ini didukung oleh Menurut Robbins (2017:235) motivasi finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan. Hal ini didukung dengan penelitian

yang diungkapkan oleh Hal ini juga di dukung oleh penelitian Mohammad Arief Kusharyad (2022) dan Ghoitsarridlo Cinnamon (2017) menyimpulkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan

Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. Hal ini didukung oleh Menurut Shafira, I. (2016) kerjasama tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Semakin baik kerjasama antar orang atau kelompok maka akan smakin baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh. Fitrah Indah (2022) dan Hermanto (2020) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka simpulan yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, motivasi finansial, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. Pada penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning, ini bearti semakin baik komunikasi sesama karyawan atau dengan atasan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. 2) Motivasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning, ini bearti semakin bagus motiasi yang diperikan pimpinan terhadap karyawannya, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning. 3) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning ini bearti semakin baik kerjasama tim dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Eka Print Cabang Monang Maning.

Daftar Pustaka

- Afandi, pandi. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, ”Yogyakarta : Deepublish.*
- Anawati, N. K. L., & Mahayasa, I. G. A. (2023). How to Improve Teacher Organizational Commitment? The Impact of Transformational Leadership, Achievement Motivation, and Organizational Culture. *Management and Applied Social Studies Review, 1*(2), 71-78.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 6*(1), 40-55.

- Cinnamon, G. (2018). *Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(1).
- Edison, Emron., Yohanyanwar., dan Imaskomariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Faizi, A., Josiah, T., & Parela, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri wilayah Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80.
- Hidayat, B., Magister, P. I. D. A. K., & Pagar, K. S. (2018). *Membangun Kerjasama Tim*. Diambil tanggal, 24.
- Kaswan, A., Nitesh, K., & Jana, P. K. (2017). *Bentuk – bentuk kerjasama tim*. *Jurnal sumber daya manusia*, 73, 110–118.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211–221.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Jakarta Cabang Sam Ratulangi*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. Edition 17. Pearson Education Limited.
- Saragih, R. S., Parulian, H. M., & Simarmata. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alexa Medika Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 48–58. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1185>
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mix Methode)*, Alfabeta, Bandung.
- Susanto, C. I., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022). Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–159.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Tailan, N., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung. *Journal Values*, 2(2), 343–352. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2680%0Ahttps://e->