

pengaruh komunikasi,
kerjasama tim dan
pengambilan keputusan
terhadap kinerja karyawan PG.
Kebon Agung Malang
by Sheila Maghdalena

Submission date: 09-Jun-2023 05:34AM (UTC+0700)

Submission ID: 2112037891

File name: artikel_sheila_3.docx (57.37K)

Word count: 2982

Character count: 19950

3
**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN
PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PG. KEBON AGUNG MALANG**

37
**THE EFFECT OF COMMUNICATION, TEAMWORK, AND
DECISION MAKING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PG.
KEBON AGUNG MALANG**

6
Sheila Maghdalena¹, Kamaluddin²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341)561-448.

*maghdalenasheila@gmail.com

ABSTRACT

The aims of this study are 1) to identify and simultaneously analyze the effect of communication, teamwork and decision making significantly on employee performance. 2) Identify and analyze the effect of communication that has a significant effect on employee performance. 3) Knowing and analyzing the influence of teamwork which has a significant impact on employee performance. 4) Knowing and analyzing the impact of decision making which has a significant impact on employee performance. 5) Know and analyze the influence of control variables on employee performance between the variables of communication, teamwork and decision making. This study uses qualitative data types which are quantified using a Likert scale. The population of this research is PG employees. Taman Agung Malang with a sample of 48 respondents. The sampling technique used is a lateral random technique. The data collection technique is in the form of a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the SPSS 21 program. The results of the F test show that communication has no partial effect on employee performance. Teamwork and decision making partially have a significant impact on employee performance. The dominant influencing variable is teamwork.

Keywords : communication, Teamwork, Decision Making, Employee Performance

ABSTRAK

7
Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan sekaligus menganalisis pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komunikasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Mengetahui dan menganalisis dampak pengambilan keputusan yang berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. 5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pengendalian terhadap kinerja karyawan antara variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan tipe data kualitatif yang dikuantifikasi

17 menggunakan skala Likert. Populasi penelitian ini adalah karyawan PG. Taman Agung Malang dengan sampel sebanyak 48 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak lateral. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kerja tim dan pengambilan keputusan sebagian memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang berpengaruh dominan adalah kerjasama tim.

23
Kata kunci : komunikasi, Kerjasama Tim, Pengambilan Keputusan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kerja tim, selain komunikasi, sangat penting untuk keberhasilan organisasi atau bisnis apa pun. Tanpa tenaga kerja yang hebat, tidak ada perusahaan yang bisa berhasil. Namun, betapapun efektifnya kerjasama tersebut, jika tidak dibantu dengan komunikasi yang efektif, maka hasilnya tidak akan sefantastis yang diharapkan. (Sriwidodo dan Haryanto, 2010). Kerja tim adalah upaya kelompok untuk merancang suatu kegiatan yang dilakukan secara lebih kolaboratif daripada mandiri. Kerja tim yang efektif meningkatkan moral, yang sangat penting untuk kepuasan kerja dan kebahagiaan yang berdampak pada hasil kerja individu.

Pengambilan keputusan merupakan hal berbeda yang mempengaruhi kinerja karyawan. Membuat keputusan melibatkan membuat penilaian dan memilih opsi. Setelah melakukan beberapa perhitungan dan menimbang berbagai pilihan, diambil kesimpulan. Sebelum mengambil keputusan, seorang pengambil keputusan dapat melalui berbagai proses. Tindakan ini mungkin melibatkan mengenali masalah yang paling penting, mengembangkan pilihan, dan memilih pilihan terbaik. Terry (2014) mengemukakan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu pilihan berdasarkan kriteria tertentu atau dua atau lebih kemungkinan alternatif.

Rivai (2012) karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan masing-masing sebagai hasil kinerja yang diciptakan oleh pegawai sesuai dengan tugasnya. Untuk mencapai tujuannya, kelompok tersebut membutuhkan dukungan dari para anggotanya dalam bentuk reformasi perburuhan. Dalam hal ini, efisiensi kerja atau yang terkadang disebut sebagai efisiensi kerja lebih terfokus pada efek organisasi yang nyata. Hasil aktual dari upaya individu dan kelompok menghasilkan pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Setiap karyawan di perusahaan mengharapkan bisnis yang sejahtera dan berkembang sehingga tetap kompetitif dan modern. PG Kebon Agung mengalami kelemahan dalam komunikasi profesional karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya, pegawai yang cenderung menyepikan tugasnya karena kurangnya pengetahuan. Masalah dengan komunikasi masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan kinerja kurang optimal. PG Kebon Agung mengalami kendala komunikasi dengan setiap pegawai sehingga mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang baik. Meskipun kinerja karyawan tinggi diharapkan tinggi, semakin baik karyawan, semakin tinggi produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

16
Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan latar belakang yang ada.

KAJIAN LITERATUR

Komunikasi

Romli (2011) komunikasi organisasi merupakan pengirim dan penerima pesan dalam kelompok baik itu secara formal maupun informal, baik secara verbal maupun nonverbal.

Wibowo (2016) menyatakan komunikasi adalah pergantian informasi antar sender kepada receive, dan disimpulkan sebagai presepsi mengenai definisi suatu hal antara personal terkait.

Struktur organisasi memuat sejumlah pekerjaan atau jabatan yang masing-masing mempunyai batasan tanggung jawab dan otoritas tertentu. Ketika informasi disampaikan dari karyawan ke pemimpin atau sebaliknya (Purwanto, 2011).

Romli (2011) indikator komunikasi yaitu:

1. Komunikasi internal
 - a. Komunikasi vertikal, merupakan komunikasi dari atasan ke bawahan (komunikasi dari pimpinan kepada karyawan) atau (komunikasi dari karyawan kepada pimpinan).
 - b. Komunikasi horizontal, merupakan komunikasi sesama seperti karyawan kepada karyawan dan pimpinan kepada pimpinan, dan lain sebagainya.
2. Komunikasi eksternal
 - a. Komunikasi dari organisasi kepada khalayak, komunikasi dilakukan pada dasarnya bersifat komunikatif agar khalayak umum merasa terdapat keterkaitan. Komunikasi bisa melalui beberapa cara seperti radio, brosur, poster maupun surat kabar.
 - b. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi, merupakan feedback sebagai hasil aktivitas maupun yang dilaksanakn suatu organisasi. Karena komunikasi adalah pengikat keseluruhan organisasi.

Kerjasama Tim

Thomas & Johnson (2014) kerjasama tim adalah penggolongan yang berlaku di antara makhluk hidup yang kita kenali.

Robbins & Timothy (2015) kerjasama tim adalah kumpulan yang upaya kolektifnya menghasilkan hasil yang lebih baik daripada jika tugas tersebut dilakukan sendiri.

Menurut Robbins & Timothy (2015) indikator kerjasama yaitu:

1. Tanggung jawab, secara berdampingan mengatasi pekerjaan dengan bantuan tanggung jawab bisa terwujud kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi, dengan saling berpartisipasi baik kemampuan maupun pandangan akan terwujudnya kerjasama.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal, dengan mngerahkan kecakapan setiap anggota kelompok semaksimal mungkin, kerjasama akan lebih kuat dan bermutu.

Pengambilan Keputusan

Terry (2014) pengambilan keputusan merupakan penentuan preferensi tabiat tertentu dari dua atau lebih preferensi yang ada.

Luthan (2011) pengambilan keputusan yakni *"almost universally defined as choosing between alternatives"* pengambilan keputusan adalah hampir secara universal didefinisikan sebagai memilih alternatif.

Menurut Terry (2014) ada beberapa indikator dalam pengambilan keputusan yaitu:

1. Perasaan, pengambilan keputusan yang dilandaskan pada instuisi atau perasaan mempunyai karakter khusus sehingga mudah terpengaruh. Pengambilan keputusan berlandaskan instuisi mengandung segenap keunggulan dan kekurangan.
2. Pengalaman, berlandaskan pengalaman mempunyai faedah bagi keahlian substansial dikarenakan berlandaskan pengalaman seseorang bisa mengestimasi putusan yang akan diwujudkan.
3. Fakta, berlandaskan fakta mampu menghasilkan keputusan yang baik. Dengan fakta, ukuran rasa percaya pada pengambilan keputusan akan lebih tinggi sehingga seseorang mampu menyetujui keputusan yang ditetapkan.
4. Wewenang, umumnya dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawannya.
5. Rasional, keputusan yang bersifat objektif guna memaksimalkan hasil tertentu sehingga bisa disebut mendatangi keabsahan atau sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kapasitas yang diraih seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang dibagikan.

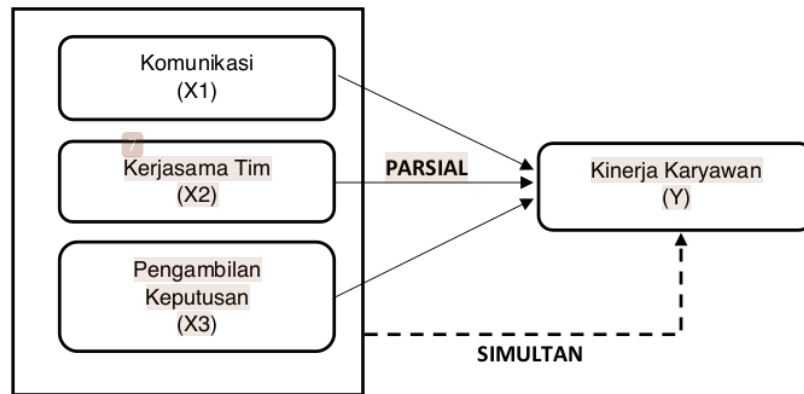
Moeheriono (2012) kinerja merupakan refleksi tentang tingkat perolehan penerapan suatu agenda atau kearifan dalam mewujudkan target, arah, visi, dan misi organisasi yang dilimpahkan melewati perancangan mendasar.

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas, merupakan seberapa baik seseorang melaksanakan atau menjalankan yang semestinya dijalankan, sehingga pemahaman karyaan tentang tingkatan tugas yang dihasilkan, fungsi pelatihan, dan kecakapan pekerjaan dapat dikuasai dan dilaksanakan dengan baik.
2. Kuantitas, merupakan seberapa lama seseorang bekerja. Kuantitas kerja bisa dinilai dari kecekatan kerja tiap-tiap individu.
3. Pelaksanaan Tugas, yaitu seberapa jauh seseorang mampu dalam menjalankan tugas dengan tepat dan tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaannya.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS

1. H1 = komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 = komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 = kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H4 = pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. H5 = komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dengan banyaknya populasi dan tidak memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh populasi karena adanya keterbatasan baik dari segi finansial, energi dan waktu, sehingga populasi yang diambil sejumlah 48 responden berasal dari karyawan PG. Kebon Agung Malang.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga angket responden dinyatakan valid. Sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, angket responden dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memakai Cronbach's Alpha apabila nilai cronbach's alpha $> 0,5$ sehingga alat ukur tersebut reliabel dan sebaliknya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menunjukkan urutan hubungan linier antar variabel dan memahami jumlah estimasi masing-masing variabel bebas dan terikat, riset ini menggunakan penelitian regresi linier berganda (Wibowo, 2012: 126).

4. Uji F

Hasil analisis regresi didapatkan dengan tingkat signifikan $< \alpha(0,05)$ maka H_0 ditolak atau H_a tidak diterima, artinya Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Pengambilan Keputusan dapat dipakai untuk memprediksi Kinerja (Y).

5. Uji T

Priyatno (2011) digunakan untuk memahami dampak variabel independen secara persial terhadap variabel dependen dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 1. Ringkasan Hasil Test Validitas Kuisisioner

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,777	0,279	Valid
	X1.2	0,733	0,279	Valid
	X1.3	0,657	0,279	Valid
	X1.4	0,691	0,279	Valid
	X1.5	0,645	0,279	Valid
	X1.6	0,677	0,279	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,937	0,279	Valid
	X2.2	0,963	0,279	Valid
	X2.3	0,942	0,279	Valid
	X2.4	0,935	0,279	Valid
	X2.5	0,923	0,279	Valid
	X2.6	0,628	0,279	Valid
Pengambilan Keputusan (X3)	X3.1	0,692	0,279	Valid
	X3.2	0,788	0,279	Valid
	X3.3	0,763	0,279	Valid
	X3.4	0,696	0,279	Valid
	X3.5	0,712	0,279	Valid
	X3.6	0,671	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,911	0,279	Valid
	Y.2	0,865	0,279	Valid

	Y.3	0,938	0,279	Valid
	Y.4	0,843	0,279	Valid
	Y.5	0,924	0,279	Valid
	Y.6	0,862	0,279	Valid

11 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Nilai Koefisien Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,789	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,947	Reliabel
Pengambilan Keputusan (X3)	0,813	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	Reliabel

18 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	-0,015	- 0,212	0,833	Tidak Signifikan
Kerjasama tim (X ₂)	0,860	12,292	0,000	Signifikan
Pengambilan Keputusan (X ₃)	0,152	2,289	0,027	Signifikan
Konstanta	-1,209			
R	0,884			
Adjusted R Square	0,767			
N	50			
Variabel terikat = Kinerja Karyawan (Y)				
t tabel = 2,000				

Berdasarkan table yaitu:

$$Y = -1,209 - 0,015 X_1 + 0,860 X_2 + 0,152 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = -1,209$ Komunikasi (X_1), Kerjasama tim (X_2), Pengambilan Keputusan (X_3) adalah 0, jadi besar variabel kinerja karyawan sebesar -1,209

$b_1 = -0,015$ Komunikasi (X_1), yakni bernilai negatif. Hal ini berarti

Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan anggapan variabel kerjasama tim (X_2) dan pengambilan keputusan (X_3) besarnya berbeda. Dengan artian komunikasi menurun sebesar 0,015.

$B_2 = 0,860$ kerjasama tim (X_2), koefisien regresi bertanda positif

menunjukkan kerjasama tim berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kerjasama tim, maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat dengan anggapan variabel Komunikasi (X_1) dan pengambilan keputusan (X_3) besarnya tetap. Sedangkan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 0,860

$b_3 = 0,152$ pengambilan keputusan (X_3), koefisien regresi bertanda

positif menunjukkan pengambilan keputusan berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengambilan keputusan yang dilakukan perusahaan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan, dengan anggapan variabel komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) besarnya tetap. Sedangkan pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,152

Uji Hipotesis

1. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1625.496	3	541.832	54.838	.000 ^b
	Residual	454.504	46	9.881		
	Total	2080.000	49			

2. Uji t

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.767	3.14333

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdampak pada kinerja pegawai, komunikasi yang baik mampu memaksimalkan hasil kerja mereka. Komunikasi memengaruhi organisasi secara langsung. Diharapkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mengubah cara mereka melihat orang lain dan memberikan umpan balik kepada orang lain. Rasa solidaritas dan kekeluargaan dalam perusahaan dapat dibangun melalui kolaborasi dalam kegiatan perusahaan. Komunikasi membantu karyawan bekerja lebih baik dan memperoleh informasi yang mereka perlukan lebih cepat. Ini juga memungkinkan semua karyawan mengetahui kebijakan, peraturan, dan perintah manajemen dan saling menghormati saat melaksanakan kewajibannya. Romli (2011) Komunikasi adalah mengirim dan menerima pesan dalam kumpulan secara resmi atau tidak resmi, baik secara lisan maupun non-verbal.

Komunikasi yang lancar antara bawahan dengan atasan, bawahan dengan atasan, atasan dengan atasan, dan karyawan dengan perusahaan yang terkait dapat meningkatkan semangat dan disiplin. Selain itu, seluruh jajaran manajemen dapat memperjelas situasi melalui komunikasi. di bidang yang terkait dengan tanggung jawab untuk menghasilkan manajemen operasional yang efisien. Hal ini sesuai dengan studi Susian (2001) bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan teori bahwa kerja sama tim yang lebih baik di suatu perusahaan dapat memaksimalkan hasil kerja pegawai, temuan ini didukung oleh jawaban responden yang setuju sebagian bahwa interaksi individu dalam tindakan sangat memengaruhi bagaimana orang lain berinteraksi satu sama lain, dan bahwa kelompok kerja yang bekerja sama lebih efektif dan efisien dan menghasilkan ide dan inovasi baru. Penilaian kinerja mengukur hasil kerja atau prestasi kerja kelompok atau individu. Penilaian kinerja juga dapat dilakukan dalam proses penilaian, evaluasi, dan pengukuran. Hasil penilaian memungkinkan peningkatan operasi di masa mendatang. Kerja tim dapat digunakan untuk melakukan banyak hal, seperti merancang barang, memberikan layanan, menegosiasikan harga, dan membuat keputusan. Penelitian kelompok kerja memberi tahu kita tentang hal-hal yang membuat kelompok kerja efektif.

Kerja tim adalah cara yang bagus untuk menyatukan bakat dan menemukan solusi kreatif untuk pendekatan yang mapan. Selain itu, kerja tim lebih menguntungkan daripada individu yang unggul karena keterampilan dan pengetahuan yang serba bisa dari anggota tim. Karyawan harus berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya untuk mengatasi masalah, meminimalkan kepentingan pribadi, dan bekerja sama untuk kebaikan bersama. Tim yang saling percaya satu sama lain dikenal sebagai tim yang berkinerja tinggi. Kolaborasi yang efektif membantu manajemen mengalokasikan pekerjaan untuk organisasi. Studi Hamiruddin (2019) menemukan bahwa kerja sama tim berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan

42

Keputusan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti keputusan yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Fakta ini didukung oleh jawaban responden, yang mayoritas setuju bahwa interaksi kinerja antar individu berdampak besar pada orang lain, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih efisien dan efektif, dan memungkinkan kelompok kerja untuk menghasilkan ide atau inovasi baru.

Anda dapat menemukan cara lain untuk mendukung keberhasilan perusahaan dengan membuat pilihan yang bijak. Terry (2014) mengatakan bahwa pengambilan keputusan adalah memilih pilihan tertentu dari dua atau lebih opsi. Dalam pengambilan

keputusan di dalam perusahaan, situasi dan kondisi di luar perusahaan juga harus dipertimbangkan karena situasi dan kondisi di luar perusahaan juga mempengaruhi kehidupan dan jalannya perusahaan. Keputusan yang hanya melihat ke dalam perusahaan dapat membuat keputusan yang memiliki efek positif atau negatif dalam jangka pendek, tetapi juga harus mempertimbangkan konsekuensi jangka panjangnya. Metode pengambilan keputusan yang rasional membuat tujuan dan sasaran lebih dapat diterima karena dampak dari keputusan tersebut dianggap lebih luas. Proses pengambilan keputusan yang sistematis dan logis memudahkan bahkan dalam kasus kegagalan.

Kami dapat membuat keputusan yang lebih baik dan memperbaiki kesalahan pencarian dengan ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ni'matuli (2012), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengambilan keputusan.

Kesimpulan

Merujuk pada proses penelitian yang sudah dijalankan, bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan keputusan berdampak simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi tidak berdampak parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan berdampak parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Kerjasama Tim berdampak dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Mengacu pada kesimpulan penelitian ini, bisa dijabarkan beberapa saran diantaranya:

1. Dengan melihat hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa ada dampak dominan dari variabel kerjasama tim pada PG Kebon Agung Malang. Disarankan agar tetap menjaga kerjasama tim yang baik di dalam perusahaan.
2. Untuk komunikasi dalam perusahaan harus di tingkatkan dan diperbaiki lagi komunikasi antar karyawan maupun komunikasi atar atasan dan karyawan agar kinerja karyawan semakin baik, serta menggunakan gaya dan bahasa yang mudah dipahami di dalam perusahaan tersebut.
3. Pimpinan dalam perusahaan diharapkan agar lebih meningkatkan komunikasi, dalam artian memberikan arahan yang jelas kepada karyawan sebelum memulai pekerjaannya agar karyawan mendapatkan informasi yang jelas sebelum memulai pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian

Mengingat riset ini masih terdapat kekurangan, maka disarankan untuk peneliti berikutnya agar riset ini bisa dioptimalkan dengan hasil yang lebih baik dan update dengan menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan dengan jumlah sampel yang lebih besar dalam penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, 2012. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dewi, S. (2008). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Progressio.
- Hamiruddin *et al.*, 2019. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi* ISSN: 2502-4174 SINTA 5.
- Ifa Ni'matul, 2012. *Kepemimpinan Situasional, Analisis Situasi Kepemimpinan, Pengarahan, Motivasi, Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). *PENGARUH Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera Medan*.
- Lakoy, C. Amanda. (2015). *"Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Arya Duta Manado"*. *Jurnal EMBA*, Vol.3 no3: hal 981-991. September 2015.
- Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behavior Boston*: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosada Karya: Bandung.
- Moehariono, M.2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.
- PG. Kebon Agung (2022, May 31). <https://www.pgkebonagung.com/> . Retrivet from <https://www.pgkebonagung.com/site/:pgkebonagung.com> .
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Alfabeta*, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitin Administratif*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitin Administratif*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejurnal.stimi-bjm.ac.id

Internet Source

2%

2

Ramandha Rudwi Hantoro. "BUDAYA SEKOLAH DAN PEMBINAAN AKHLAK SISWA SMP AL-KAUTSAR TANJUNGPINANG", TANJAK: Journal of Education and Teaching, 2021

Publication

2%

3

ejournal.upbatam.ac.id

Internet Source

1%

4

Submitted to ppmsom

Student Paper

1%

5

repository.iainkudus.ac.id

Internet Source

1%

6

jurnal.unmer.ac.id

Internet Source

1%

7

library.unmer.ac.id

Internet Source

1%

8	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
9	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1 %
10	I Gusti Ayu Windasari, Anak Agung Ketut Sri Asih. "PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI BARAMUNDI, BENOA", Journal Research of Management, 2020 Publication	1 %
11	ojs.ekonomi-unkris.ac.id Internet Source	1 %
12	Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMASAN (PENGANTONGAN) SEMEN DI PT. SWABINA GATRA GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Publication	1 %
13	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
14	ojs.ummetro.ac.id Internet Source	1 %

15	Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016 Publication	1 %
16	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1 %
17	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	1 %
18	mbj.wisnuwardhana.ac.id Internet Source	1 %
19	www.slideshare.net Internet Source	1 %
20	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1 %
21	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	1 %
22	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
23	Tiara Riska Taufik, Agustina Hanafi, Zunaidah Zunaidah, Badia Perizade. "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1	<1 %

Palembang", Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati, 2022

Publication

24	docplayer.info Internet Source	<1 %
25	e-library.polije.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.ekuitas.ac.id Internet Source	<1 %
27	www.scilit.net Internet Source	<1 %
28	docobook.com Internet Source	<1 %
29	repository.untar.ac.id Internet Source	<1 %
30	safrudinans.blogspot.com Internet Source	<1 %
31	jurnal.fisarresearch.or.id Internet Source	<1 %
32	katalog.ukdw.ac.id Internet Source	<1 %
33	mankep.blogspot.com Internet Source	<1 %
34	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %

35

Fauzan Fauzan. "PENGARUH INSENTIF, KOMPENSASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRI (PERSERO).TBK KANTOR CABANG BENGKULU", Creative Research Management Journal, 2018

Publication

<1 %

36

I Ketut Sudama. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2022

Publication

<1 %

37

ojs.politeknikcendana.ac.id

Internet Source

<1 %

38

repository.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

39

Dimas Ramdhani Putra. "MODEL KAMPANYE PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI PT KAZETO PUTRA PERKASA", Communiverse : Jurnal Ilmu Komunikasi, 2020

Publication

<1 %

40

Yasir Arafat, Tri Darmawati, Harridlil Mukminin. "Employee performance in Bappeda Palembang as perceived through interpersonal communication and work environment", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2021

<1 %

41

Anton Subyantoro, Supriyono Supriyono.
"KINERJA KARYAWAN BALAI LATIHAN KERJA
DIUKUR DARI PENGEMBANGAN KARIR,
MOTIVASI, DAN PELATIHAN", REVITALISASI,
2021

Publication

<1 %

42

Sumiatik Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani
Ritonga. "Analisis Pengaruh Kompensasi,
Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel
Intervening", Jurnal Akuntansi dan Ekonomika,
2021

Publication

<1 %

43

ejournal.unesa.ac.id
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12