



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 2116-2127

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengetahuan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran)

Mia Latifah^{1✉}, Raully Sijabat², Ika Indriasari³
Manajemen, Universitas PGRI Semarang
Email : mialatifah1909@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap keberlangsungan perusahaan khususnya dalam proses produksi. Agar perusahaan berjalan dengan lancar maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila di dalam perusahaan tersebut memberikan dukungan dari berbagai hal, seperti kerjasama tim yang baik pengetahuan kerja dari individu serta komunikasi interpersonal yang baik dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan kerja, komunikasi interpersonal, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Laksana Bus Manufaktur. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan sampel lebih dari 100 karyawan di perusahaan. Pengisian kuesioner dilakukan secara manual di perusahaan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Hasil uji pada penelitian ini menyatakan bahwa ada 2 variabel yang dinyatakan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengetahuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lain yaitu komunikasi interpersonal dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kerjasama, Kinerja Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Pengetahuan Kerja.*

Abstract

Human resources have an important role in the sustainability of the company, especially in the production process. In order for the company to run smoothly, employees who have good performance in their work are needed. Employee performance can increase if the company provides support from various things, such as good teamwork, individual work knowledge and good interpersonal communication within the company. This study aims to test and analyze the effect of work knowledge, interpersonal communication, and teamwork on the performance of employees of PT Laksana Bus Manufaktur. This research is a quantitative study that uses a sample of more than 100 employees in the company. Filling out the questionnaire was done manually at the company. Data processing in this study used the SPSS application. The test results in this study state that there are 2 variables that are stated to have an effect on employee performance. Working knowledge has no significant effect on employee performance. Other variables, namely interpersonal communication and teamwork, have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: Cooperation, Employee Performance, Interpersonal Communication, Job Knowledge.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang segala potensinya dapat seluruhnya dimanfaatkan untuk menjalankan dan mengatur jalannya perusahaan. Di dalam perusahaan sumber daya manusia dirasa dapat bekerja sebagai pemikir untuk segala hal yang harus ada dan dilakukan perusahaan (Hanifia Rosyidah, 2021). Sebagai perencana semua langkah tindakan kedepan yang akan dijalankan oleh perusahaan. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga sebagai penggerak atas pemikiran yang sudah tertuang dan perencanaan yang sudah tersusun untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Sri Indrastutui, (2011). Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Dalam meningkatkan penilaian kinerja karyawan untuk menunjang keberhasilan proses produksi, sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki kemampuan yang dapat menunjang keberhasilan. Pengetahuan kerja menjadi salah satu aspek penunjang yang nantinya dapat memberikan hasil yang maksimal pada proses produksi. Selain itu pengetahuan juga menjadi acuan dalam menempatkan seseorang pada pekerjaan yang dia kuasai.

Komunikasi interpersonal menjadi hal wajib yang harus dilakukan oleh manusia atau karyawan dalam perusahaan. Dimana mereka mulai bertukar pemikiran atau pun berdiskusi baik masalah perusahaan maupun tentang pribadi masing – masing. Pada dasarnya memang komunikasi menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pemikiran beberapa

orang. Komunikasi yang baik akan memunculkan pemikiran yang berkembang dan rencana yang baik. Hal lain yang berhubungan dengan sumber daya manusia, pengetahuan kerja dan komunikasi interpersonal adalah kerjasama tim. Dalam perusahaan maupun organisasi, kerjasama tim menjadi hal yang sangat penting untuk menjalankan rencana yang tersusun. Berhubungan pula dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial. Manusia tidak dapat bekerja secara individu apalagi untuk mencapai tujuan perusahaan, dimana tujuan dari perusahaan untuk kepentingan bersama.

Pada penelitian ini, studi kasus diambil dari salah satu perusahaan *manufacture* yang bergerak di bidang perakitan dan pembuatan body kendaraan bermotor yaitu PT Laksana Bus Manufaktur. Perusahaan ini berlokasi di Karangjati, Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang. Laksana Karoseri berkomitmen dalam pembuatan bus, yang bermacam – macam jenis produknya antara lain bus wisata, bus antarkota, dan bus keperluan khusus . (sumber: www.laksanabus.com).

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Laksana Bus Manufaktur

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN							
Bulan	Pengetahuan Kerja	Prestasi Kerja	Kerjasama Tim	Komunikasi	Loyalitas	Inisiatif	Rata – Rata
Januari	3,85	3,80	3,85	3,67	3,85	3,80	3,80
Februari	4,00	3,79	3,94	3,94	3,73	3,82	3,87
Maret	4,64	4,21	3,99	3,94	4,04	4,46	4,21
April	3,97	4,07	3,90	3,79	4,00	3,97	3,95
Mei	4,13	3,88	3,88	3,91	3,66	3,91	3,89

Sumber : PT Laksana Bus Manufaktur, 2023

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pada awal tahun 2023 dapat diketahui bahwa terdapat 5 aspek penilaian yaitu pengetahuan kerja, prestasi kerja, kerjasama tim, komunikasi, loyalitas dan inisiatif. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada 2 bulan April dan Mei mengalami penurunan nilai rata – rata kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh menurunnya penilaian dari semua aspek pada penilaian kinerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap proses dan hasil produksi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada dalam perusahaan. Bisa mengacu pada pengetahuan kerja karyawan, komunikasi interpersonal seluruh karyawan dan kerjasama tim yang sudah tersusun dalam perusahaan. Hal ini perlu

menjadi perhatian khusus pada PT Laksana Bus Manufaktur. Berdasarkan pada permasalahan di atas maka peneliti bermaksud untuk meneliti apakah terdapat pengaruh antara pengetahuan kerja, komunikasi interpersonal dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Laksana Bus Manufaktur.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Populasi pada penelitian ini mengacu pada seluruh karyawan PT Laksana Bus Manufaktur yang berjumlah 1.239 orang. Teknik pemilihan sample dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik *non probability sampling* dimana pengambilan sampel tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk pemilihan sampelnya (Sugiyono,2018:82). Dari populasi tersebut diambil 10% sehingga jumlah sampelnya adalah $10\% \times 1.239 = 123,9$ atau 124 karyawan. Dasar pengambilan jumlah ini mengacu pada pernyataan Arikunto (2010) bahwa jika subjek penelitian lebih dari 100 orang dapat diambil 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel output KMO and *Bartlett's Test* adalah tabel yang digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu variabel, dilihat dari nilai KMO MSA (*Kaiser meyer olkin measure of sampling adequacy*). indeks perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya (Hidayat, 2014). Berikut adalah hasil KMO and Bartlett's test :

Tabel 2
Hasil Uji KMO and Bartlett's

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.762	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1891.920	
	Df	190	
	Sig.	.000	

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian KMO *of sampling adquancy* memiliki nilai 0.762 diatas 0.5 dan memiliki nilai Sig. $0.000 < 0.05$ sehingga telah memenuhi uji KMO *and barlett's*. Selain itu, dalam uji validitas dilakukan pengujian *anti image correlation*. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan variabel mana saja yang layak pakai dalam analisis faktor. Syarat yang harus terpenuhi dalam analisis faktor adalah nilai MSA $> 0,50$.

Tabel 3
Nilai Anti Image Correlation

Indikator	Nilai Anti Image Correlation	Nilai Accuan	Kesimpulan
PK1	0,634	0,50	Asumsi Measure Of Sampling Adequency Terpenuhi
PK2	0,637		
PK3	0,615		
PK4	0,714		
PK5	0,535		
KI1	0,629		
KI2	0,730		
KI3	0,794		
KI4	0,817		
KI5	0,810		
KT1	0,843		
KT2	0,732		
KT3	0,768		

KT4	0,812		
KK1	0,828		
KK2	0,829		
KK3	0,855		
KK4	0,887		
KK5	0,855		
KK6	0,811		

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui nilai anti *image correlation* pada variabel PK/X1 (Pengetahuan Kerja), KI/X2 (Komunikasi Interpersonal), KT/X3 (Kerjasama Tim), dan KK/Y (Kinerja Karyawan) semua variabel telah memiliki nilai diatas 0,050 dan dapat disimpulkan bahwa nilai pada penelitian ini telah memenuhi asumsi *measure of sampling adequacy* (MSA).

Daam penentuan instrumen valid ata tidak dapat diketahui pula melalui tabel *output rotated componen matrix* . Tabel ini menggambarkan mengenai *matrix* komponen yang diputar sebagai pembebanan untuk keluaran utama dari analisis komponen utama, yang berisi perkiraan korelasi antara masing – masing variabel dan komponen yang diperkirakan untuk memastikan suatu variabel masuk dalam kelompok faktor.

Tabel 4

Hasil Rotated Componen Matrix

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
PK1			.866	
PK2			.822	
PK3			.665	
PK4			.883	
PK5			.567	
KI2				.811
KI3				.851
KI4				.516
KT2		.792		

KT3		.806		
KT4		.588		
KK2	.760			
KK3	.709			
KK4	.786			
KK5	.793			
KK6	.845			
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 10 iterations.				

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada hasil *rotated component matrix* diketahui bahwa nilai setiap outer loading > 0.5 dan mengelompok sesuai dengan variabel masing masing sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai r Alpha	Keterangan
PK (Pengetahuan Kerja)	0,60	0,842	Reliabel
KI (Komunikasi Interpersonal)	0,60	0,768	Reliabel
KT (Kerjasama Tim)	0,60	0,791	Reliabel
KK (Kerjasama Tim)	0,60	0,881	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai r Alpha variabel pengetahuan kerja sebesar 0,842, variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,768, variabel Kerjasama tim

sebesar 0,791, variabel kinerja karyawan sebesar 0,881. Semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach alpha* diatas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua variabel adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94307791
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.074
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji *one sample kolmogorov smirnov test* diatas diperoleh nilai Asymp. Sig (2 taited) sebesar 0,083. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas *kolmogorof smirnov* yaitu apabila nilai Asymp. Sig (2 tailed) > 0,005 atau 5%. Karena nilai 0,083 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF
(Constant)		
PKT	.734	1.362
KIT	.278	3.595
KTR	.325	3.074

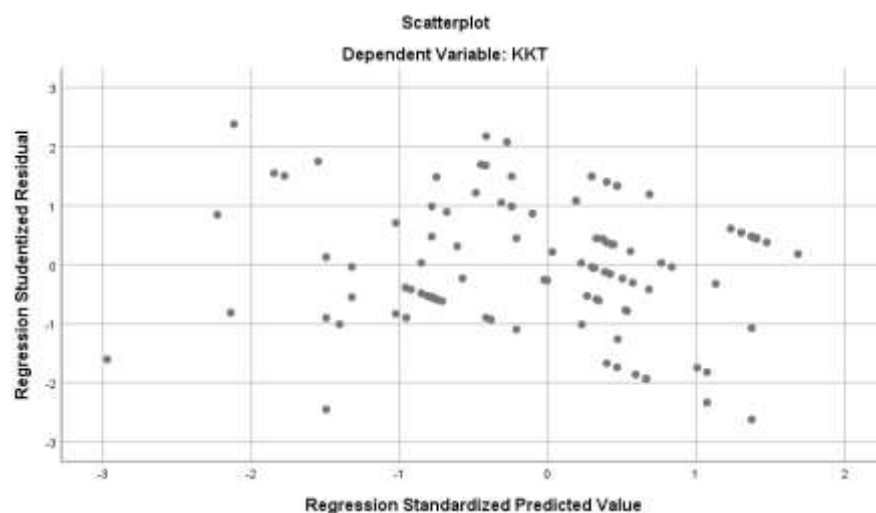
a. Dependent Variable: KKT

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas nilai VIF Pengetahuan Kerja (PKT) $1.362 < 10$, VIF Komunikasi Interpersonal (KIT) $3.595 < 10$, VIF Kerjasama Tim (KTR) $3.074 < 10$. Dari hasil uji tersebut menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menghasilkan titik yang menyebar secara merata sesuai dengan tabel di atas. Hal ini menyatakan bahwa persamaan regresi linier yang diujikan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.814	1.869		4.717	.000		
PKT	-.065	.073	-.068	-.890	.376	.734	1.362
KIT	.385	.150	.322	2.570	.001	.278	3.595
KTR	.467	.661	.431	3.729	.000	.325	3.074

a. Dependent Variable: KKT

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Untuk melihat hipotesis diterima atau ditolak dilihat dari hasil uji t diatas.

Syarat = $P < 0.050 = >$ hipotesis diterima

$P > 0.050 = >$ hipotesis ditolak

H1 : Pengetahuan Kerja (PK) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK) (hipotesis ditolak) karena nilai Sig 0,734 > 0.050

H2 : Komunikasi Interpersonal (KI) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK) (hipotesis diterima) karena nilai Sig 0.001 > 0.050

H3 : Kerjasama Tim (KT) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK) (hipotesis diterima) karena Sig 0.000 < 0.050

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	424.535	3	141.512	36.567	.000 ^b
Residual	464.393	120	3.870		
Total	888.927	123			

a. Dependent Variable: KKT

Pada hasil uji f dari data tersebut diketahui uji f dapat dikatakan signifikan. Dengan hasil sebesar 36.567 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan fit atau baik, yang artinya semua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

SIMPULAN

Pada pembahasan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laksana Bus Manufaktur. Sedangkan untuk pengetahuan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena pengetahuan kerja tidak akan berguna apabila tidak dikomunikasikan dan diinterpretasi dengan baik maka tidak akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Harapannya kepada karyawan harus tetap menjaga komunikasi dan kerjasama tim agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemudian kepada peneliti terdahulu disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian yang lebih luas misalnya motivasi karyawan atau kompensasi sehingga dapat memperkaya penelitian mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058–079. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Nanda, P., & Kartika, R. (2017). Lima Kualitas Sikap Komunikasi Antar Pribadi Oleh Unit Customer Complaint Handling PT BNI Life Insurance. *CoverAge: Journal of Strategic*, 8(1), 1–11.
- Nurwita. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal*. 99.

<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10597/1/148320061> - Nurwita - Fulltext.pdf

Pristiyanti, C. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.

Rensi R.Mario E.Reginus T. (2020). 3 1,2,3. *Jurnal Keperawatan (JKp)*, 8(1), 44–57.

Sanjaya, I. (2013). Efektivitas Komunikasi Interpersonal De Vito dalam Penggunaan Facebook (Studi Kasus Bimbingan Skripsi di Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga) BAB 2. November, 10–37.

Sunita, N. N. T. (2019). Hubungan Persepsi Remaja Putri tentang Vaksinasi Kanker Serviks dengan Motivasi untuk Melakukan Vaksinasi Human Papilloma Virus (HPV) di SMP PGRI 3 Denpasar Tahun 2018. *Repository Poltekkes Denpasar*, 53(9), 1689–1699. [http://repo.poltekkes-medan.ac.id/jspui/bitstream/123456789/3586/1/VICKY PETERSON ZEBUA.pdf](http://repo.poltekkes-medan.ac.id/jspui/bitstream/123456789/3586/1/VICKY_PETERSON_ZEBUA.pdf)

Suzy, A., & Khotimah, N. (2011). Pola Komunikasi Antarpribadi antara Guru dan Siswa di Panti Sosial Taman Penitipan Anak “Melati” Bengkulu The Patterns of Interpersonal Communication between Teachers and. *Jurnal Pekommas*, 18(3), 213–224.

Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>

Laksana Bus Manufaktur. (2023). <https://www.laksanabus.com/>

Lebong, K. R. (2023). *Buana komunikasi*. 25–33.

Pitri, T. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.

Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>

Rensi R.Mario E.Reginus T. (2020). 3 1,2,3. *Jurnal Keperawatan (JKp)*, 8(1), 44–57.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.