

# THE INFLUENCE OF QUALITY OF COMMUNICATION AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. UNGARAN SARI GARMENT

Maryamah<sup>1)</sup> Leonardo Budi H<sup>2)</sup> Adji Seputra<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2),3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Riset ini bermaksud untuk mengenali akibat mutu komunikasi serta kerjasama regu kepada kemampuan pegawai PT Ungaran Ekstrak Garment. Populasi dalam riset ini merupakan semua pegawai PT Ungaran Ekstrak Garment bagian kantor PT. Ungaran Ekstrak Garment yang berjumlah 30 pegawai. Teknik pengumpulan ilustrasi merupakan ilustrasi bosan (sensus) sebab seluruh badan populasi dijadikan subyek riset. Output SPSS membuktikan Elastis mutu komunikasi dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,331 (positif) dengan angka signifikansi 0,008 < 0,05, hingga H1 diperoleh. Elastis kerjasama regu dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,347 (positif) dengan angka signifikansi 0,001 < 0,05, hingga H2 diperoleh. Elastis mutu komunikasi serta kerjasama regu dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dengan angka F hitung 10,810, F bagan 4,20 serta angka signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 serta berbekas positif, hingga H3 diperoleh.

**Kata Kunci** : Kualitas komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan

## ABSTRACT

*This study has a look at ambitions to determine the effect of the high-quality of conversation and teamwork at the performance of personnel of PT Ungaran Sari Garment. The populace on this study have been all personnel of PT Ungaran Sari Garment in the office of PT. Ungaran Sari Garment, totaling 30 employees. The sampling approach is a saturated pattern (census) due to the fact all contributors of the populace are used as studies subjects. The SPSS output suggests that the communication variable in part has a high-quality and full-size effect on worker overall performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient price of 0.331 (high quality) with a significance fee of zero.008 < zero.05, then H1 is common. The teamwork variable in part has a superb and extensive impact on worker performance. This is evidenced with the aid of the fee of the regression coefficient is zero.347 (tremendous) with a significance cost of zero.001 < 0.05, then H2 is accepted. The variables of the quality of communication and teamwork simultaneously affect employee performance. This is evidenced by the value of Fcount 10.810 > F table four.20 and a significance fee (Sig.) 0.000 < 0.05 and is superb, then H3 is usual.*

**Keywords:** *Quality of communication, teamwork, and employee performance*

## PENDAHULUAN

Terdapatnya akibat kesejagatan yang terus menjadi menyebar dikala ini menuntut kita untuk mempunyai kreatifitas serta bertugas dalam keseriusan yang besar. Dengan kompetisi bumi bidang usaha yang terus menjadi kencang pula berakibat pada kemampuan pegawai yang bertugas dalam suatu industri penguasa ataupun industri swasta. Berartinya kemampuan pegawai dalam melaksanakan kegiatan dibagian tiap-tiap untuk tercapainya tujuan industri di PT. Ungaran Ekstrak Garment hingga diperlukan kegiatan serupa yang bagus serta berdaya guna.

Kala seseorang pegawai tidak dapat bertugas dengan cara maksimum cocok ketentuan yang legal diperusahaan serta memercayakan kewajiban yang diberatkan pada pegawai yang lain perihal ini membuktikan kalau kemampuan pegawai belum maksimal. Tingkatan kemampuan pegawai diamati dari kedatangan pegawai yang hadapi instabilitas tiap tahunnya di industri yang telah diresmikan agenda jam bertugas cocok standard operasional metode yang legal.

Komunikasi ialah kunci pembuka dalam tingkatkan antusias kegiatan pegawai. Komunikasi ialah penyampaian serta uraian sesuatu arti, bila komunikasi antara arahan serta anak buah tidak terangkai dengan bagus hingga hendak terjalin kesalah pahaman antara keduanya. Tidak hanya jadi kunci pembuka, komunikasi pula jadi kunci penting terjadinya kerjasama yang bagus antara arahan serta anak

buah, anak buah serta kawan kegiatan yang lain supaya industri maju cocok dengan visi serta tujuan industri. Terdapat sebagian perihal pandangan penindakan permasalahan didalam jasa yang sepatutnya bisa dituntaskan dengan metode yang pas untuk melayani pelanggan hendak namun dengan minimnya koordinasi serta komunikasi yang kurang bagus alhasil melambatkan kemampuan pegawai itu sendiri didalam bertugas serta tidak bisa bertugas dengan maksimum dalam melaksanakan kegiatan dibagiannya tiap-tiap. Sementara itu mutu komunikasi yang bagus berhubungan sekali untuk tingkatkan kemampuan pegawai supaya terwujudnya visi serta tujuan industri yang lebih bagus.

Kerjasama regu ialah wujud kegiatan golongan dengan keahlian yang silih memenuhi dan berkomitmen untuk menggapai tujuan yang telah disetujui lebih dahulu untuk menggapai tujuan bersama. Bagi Irawati (2007) dalam artikelnya suatu regu terdiri dari banyak orang dengan beraneka ragam kemampuan ataupun keahlian kegiatan, dimana badan dengan keahlian ataupun kemampuan besar hendak mendesak badan yang mempunyai keahlian kecil alhasil tujuan bersama lebih kilat berhasil.

Kelebihan yang bisa diharapkan dalam kerjasama pada kegiatan regu diperusahaan timbulnya bermacam penanganan yang dengan cara akurat didalam suatu regu dari orang yang tercampur dalam kerjasama regu. Kasus yang dialami dalam pandangan kerjasama regu yang terjalin

sepanjang ini minimnya kerjasama regu serta komunikasi antara back office serta bagian jasa pelanggan. Dalam perihal ini sedang ditemui pegawai yang bertugas dengan cara orang disebabkan terdapat sebagian aspek misalnya terdapat pegawai yang merasa sangat tua serta memiliki kedudukan yang lebih besar disuatu bank itu alhasil terdapat sebagian pegawai yang tidak dapat melaksanakan kewajiban profesi dengan cara akurat serta kerjasama regu yang telah ditetapkan cocok dengan bagian tiap-tiap.

Keyakinan antara arahan serta pegawai amat diperlukan untuk melaksanakan kewajiban serta peranan yang sudah diserahkan oleh industri sebab keyakinan ialah agama kalau seseorang pegawai hendak berlagak jujur serta angkat tangan pada komitmen, para atasan badan serta agama kalau tindakan-tindakan badan hendak berikan khasiat untuk pegawai. Fox( 1974) memakai sebutan keterpercayaan institusi buat mengatakan keyakinan karyawan kepada CEO serta manajemen pusat industri. Karyawan memantau proses-proses badan buat menyudahi akan menyakini manajemen pusat ataupun tidak( carnevale 1988)

## **PUSTAKA**

### **Mutu Komunikasi**

Orang menginginkan komunikasi dalam kehidupan tiap hari, komunikasi ialah perlengkapan berarti selaku upaya tercapainya sesuatu catatan, perihal ini pastinya tidak cuma dibutuhkan oleh orang saja, namun pula dalam sesuatu badan. Komunikasi (communication) merupakan cara sosial dimana individu-individu memakai simbol-simbol buat menghasilkan serta menafsirkan arti dalam area mereka( West&Turner, 2008: 5). Sedemikian itu pula dalam suatu badan yang ialah suatu badan yang didalamnya ada bermacam berbagai orang bagus dari watak ataupun kedudukan, mereka menjalankan suatu komunikasi dari pegawai satu dengan pegawai yang yang lain, perihal ini menimbulkan suatu interaksi antara anak buah pada arahan ataupun arahan pada bawahannya.

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama dalam regu jadi suatu keinginan dalam menciptakan kesuksesan kegiatan. Kerjasama dalam regu hendak jadi sesuatu energi sorong yang mempunyai energi serta sinergisitas untuk individu-individu yang tercampur dalam kerjasama regu. Tanpa kerjasama yang bagus tidak hendak menimbulkan gagasan brilian. Begitu juga yang diklaim kalau“ Kerjasama ialah sinergisitas daya dari sebagian orang dalam menggapai satu tujuan yang di idamkan. Kerjasama hendak memadukan daya gagasan yang hendak membawakan pada keberhasilan”.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Ikatan Mutu Komunikasi dengan Kemampuan Karyawan**

Mutu Komunikasi ialah salah satu aspek berarti dalam tingkatkan Kemampuan pegawai. Bagi Sagupta serta Pusateri yang didalam Musriha( 2009: 250) mutu komunikasi dengan cara operasional ialah tingkatan dimana isi komunikasi bisa diperoleh serta dimengerti oleh pihak lain yang ikut serta dalam cara komunikasi itu. Sesuatu situasi mutu komunikasi dibidang bagus bila pegawai bisa

melakukan aktivitas dengan cara maksimal, efisien serta berdaya guna. Oleh sebab itu, determinasi serta invensi mutu komunikasi yang bagus hendak memastikan kesuksesan pendapatan sasaran industri. Hingga bisa disimpulkan dari riset itu ialah:

H1: Komunikasi mempengaruhi positif kepada kemampuan karyawan

#### **Ikatan Kerjasama Regu dengan Kemampuan Karyawan**

Kerjasama regu ialah perihal yang bisa pengaruh tingkatkan kemampuan pegawai. Kerjasama ialah sinergisitas daya dari sebagian orang dalam menggapai satu tujuan yang di idamkan. Kerjasama hendak memadukan daya gagasan yang hendak membawakan pada keberhasilan Bagi( Sheikh, Manzoor, Hussain,& Ahmad, 2011) Sesuatu situasi bila kerjasama regu dibidang bagus bila pegawai bisa melakukan kewajiban serta peranan dengan cara akurat, maksimal, berdaya guna serta berdaya guna. Oleh sebab itu determinasi serta invensi kerjasama regu yang bagus amat memastikan kesuksesan sesuatu industri. Hingga bisa disimpulkan dari riset itu ialah:

H2: Kerjasama regu mempengaruhi positif kepada kemampuan karyawan

#### **Ikatan Mutu Komunikasi serta Kegiatan Serupa Regu dengan Kemampuan Karyawan**

Cara komunikasi yang dikala ini diaplikasikan sudah membagikan akibat positif untuk karyawannya, ialah pergantian tindakan ke arah yang lebih bagus serta pula ikatan dampingi pegawai, pegawai serta arahan yang terus menjadi pulih pula. Pergantian tindakan itu sanggup mendesak terjadinya kegiatan serupa regu. Kerjasama serta antusias kegiatan bisa ditingkatkan bila dampingi badan pegawai bisa menjalankan komunikasi yang bagus dampingi pegawai, perihal ini hendak pengaruh kerjasama pegawai yang hendak berakibat positif kepada kemampuan. Riset oleh( Putra, 2018) yang melaporkan kalau komunikasi serta kegiatan serupa regu sanggup membuat tindakan positif yang berakibat pada kenaikan kemampuan pegawai.

H3: Mutu Komunikasi dan Kegiatan Serupa Regu mempengaruhi positif kepada kemampuan karyawan

## **PENELITIANAN**

### **Elastis Penelitian**

Elastis riset merupakan seluruh suatu yang berupa apa saja yang diresmikan oleh riset. Bagi Sugiyono( 2016) elastis riset merupakan sesuatu ciri ataupun angka dari orang, obyek ataupun aktivitas yang memiliki alterasi khusus yang diresmikan oleh riset buat dipelajari serta ditarik akhirnya. Riset ini memakai 2 elastis, ialah elastis leluasa ( independent) serta elastis terikat( dependent). Elastis bebas, dorongan, prediktor serta antecedent ialah elastis yang pengaruh ataupun yang jadi karena perubahannya ataupun tampaknya elastis eksogen. Elastis bebas dalam riset ini merupakan Mutu Komunikasi( X1) serta Kerjasama Regu( X2). Sebaliknya elastis terbatas ialah elastis yang pengaruh ataupun yang jadi dampak, sebab terdapatnya elastis endogen. Dalam riset ini yang jadi elastis terbatas merupakan Kemampuan Pegawai( Y)

## **Pangkal Data**

Bagi Sugiyono( 2016) pangkal informasi merupakan tempat informasi didapat dengan memakai tata cara khusus bagus berbentuk orang, artefak, atau dokumen-dokumen. Dalam riset ini pangkal informasi yang dipakai berawal dari balasan 36 responden pegawai pada bagian kantor PT Ungaran Ekstrak Garment atas angket yang sudah dibagikan.

## **Informasi Primer**

Bagi Sugiyono( 2016) dalam bukunya penafsiran informasi pokok merupakan pangkal informasi yang langsung membagikan informasi pada pengumpul informasi. Pengumpulan informasi ini umumnya dicoba dengan memberikan angket pada obyek riset serta diisi dengan cara langsung oleh responden.

## **Informasi Sekunder**

Bagi Sugiyono( 2016) penafsiran informasi inferior ialah pangkal informasi yang tidak langsung membagikan informasi pada pengumpul informasi. Pengumpulan informasi ini umumnya diperoleh dari arsip yang mempunyai badan atau lembaga.

## **HASIL Serta PEMBAHASAN**

### **Cerminan Biasa Subjek Penelitian**

Dalam riset ini dipusatkan pada pengetesan akibat antara style mutu komunikasi( X1) serta kerjasama regu( X2) kepada kemampuan pegawai( Y). Populasi dalam riset ini merupakan semua pegawai bagian kantor Ungara Ekstrak Garment sebesar 30 orang. Ada pula jumlah determinasi ilustrasi yang dipakai merupakan tata cara sensus dengan metode determinasi ilustrasi apabila seluruh badan populasi dipakai selaku ilustrasi. Sebutan lain dari ilustrasi bosan merupakan sensus Ilustrasi yang hendak didapat merupakan semua populasi yang terdapat, dengan tata cara itu hingga ilustrasi yang hendak dipakai dalam riset ini sebesar 30 responden.

### **Percobaan Instrumen**

#### **Percobaan Validitas**

Ghozali( 2018) melaporkan kalau keabsahan merupakan sesuatu dimensi yang membuktikan tingkatan ataupun keabsahan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang asi mempunyai keabsahan yang besar, serta kebalikannya intrumen yang kurang asi mempunyai keabsahan yang kecil. Berikutnya hasil rhitung dibanding dengan rtabel dengan derajat signifikansi 5%. Bila didapat harga rhitung, rtabel, hingga biji pertanyaan instrumen bisa dibilang asi. Dengan memandang bagan nilai- nilai r ktitis product moment dengan derajat signifikansi 5% serta N= 30 didapat angka rtabel ialah 0, 3494.

#### **Percobaan Reliabilitas**

Reliabilitas ialah suatu instrumen lumayan bisa diyakini buat dipakai selaku perlengkapan pengumpul informasi sebab instrumen telah bagus( Arikunto, 2016). Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang apabila dipakai sebagian kali buat mengukur obyek yang serupa, hendak menciptakan informasi yang serupa. Dalam riset ini pengetesan reliabilitas yang dipakai merupakan metode Cronbach' s Alpha. Dari hasil kalkulasi reliabilitas membuktikan kalau seluruh elastis yang dipakai dalam riset ini reliable atau profesional, sebab mempunyai angka koefisien Cronbach' s Alpha lebih besar dari angka kritis ialah 0, 6.

#### **Percobaan Anggapan Klasik**

Pengetesan anggapan klasik dibutuhkan buat mengenali apakah dalam suatu bentuk regresi, angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak alhasil penuh anggapan normalitas. Dan buat mengenali apakah hasil ditaksir regresi yang dicoba betul- betul leluasa dari terdapatnya pertanda multikolinearitas serta pertanda heteroskedastisitas. Pengetesan anggapan klasik yang dipakai dalam riset ini merupakan percobaan normalitas, percobaan multikolinearitas serta percobaan heteroskedastisitas.

#### **Percobaan Normalitas**

Percobaan ini dicoba buat mengenali apakah dalam suatu bentuk regresi, angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak. Dalam tata cara regresi linier, perihal ini diarahkan oleh besarnya angka random error( e) yang berdistribusi wajar. Bentuk regresi yang bagus merupakan yang terdistribusikan dengan cara wajar ataupun mendekati wajar alhasil informasi pantas buat dicoba dengan cara statistik. Percobaan normalitas pada regresi dapat memakai sebagian tata cara antara lain ialah dengan tata cara probability alur yang menyamakan penyaluran tertimbur dari penyaluran wajar. Bawah pengumpulan ketetapan buat mengetahui kenormalan merupakan bila informasi menabur disekitar garis diagonal serta menjajaki arah diagonal, hingga residual terdistribusi wajar. Sebaliknya bila informasi menabur jauh dari garis diagonal ataupun tidak menjajaki arah diagonal, hingga residual tidak terdistribusi wajar. Pada output diatas bisa dikenal kalau informasi menabur disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, hingga informasi residual berdistribusi wajar.

#### **Percobaan Multikolinearitas**

Percobaan Multikolinearitas bermaksud buat mencoba apakah dalam sesuatu bentuk regresi ditemui terdapatnya hubungan dampingi elastis leluasa( bebas). Bentuk regresi yang bagus sepatutnya tidak terjalin hubungan diantara elastis leluasa. Bila elastis leluasa silih berkolerasi, hingga variabel- variabel ini tidak orthogonal. Elastis orthogonal merupakan elastis leluasa yang angka hubungan antara sesama elastis leluasa serupa dengan nihil( Ghozali, 2018). Buat mengetahui terdapat tidaknya multikolinearitas biasanya dengan memandang angka Tolerance serta VIF pada hasil regresi linier. Tata cara pengumpulan ketetapan ialah bila Tolerance lebih dari 0, 10 serta VIF kurang dari 10 hingga tidak terjalin multikolinearitas. Hasil kalkulasi bagan diatas membuktikan kalau angka VIF seluruh elastis leluasa jauh dibawah 10 serta hasil kalkulasi niai tolerance lebih besar dari 0, 10 yang berarti tidak terdapat hubungan dampingi elastis leluasa. Dengan begitu bisa disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas dampingi elastis leluasa dalam bentuk regresi.

#### **Percobaan Heteroskedastisitas**

Percobaan heteroskedastisitas bermaksud buat mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi senantiasanya, hingga diucap homoskedastisitas serta bila berlainan diucap heteroskedastisitas ataupun terjalin heteroskedastisitas. Bentuk regresi yang bagus meminta tidak terdapatnya permasalahan heteroskedastisitas. Metode menganalisa anggapan heteroskedastisitas antara lain dengan metode memakai Percobaan scatterplots. Bawah

pengumpulan ketetapan buat mengetahui terbentuknya heteroskedastisitas merupakan bila penyebaran informasi tertib serta membuat pola khusus hingga disimpulkan terjalin heteroskedastisitas, sebaliknya bila penyebaran pola tidak tertib serta tidak membuat pola khusus hingga tidak terjalin dilema heteroskedastisitas. Pada output diatas bisa dikenal kalau penyebaran pola tidak tertib serta tidak membuat pola khusus, hingga bisa disimpulkan tidak terjalin dilema heteroskedastisitas dalam informasi yang diolah.

#### **Analisa Regresi**

Regresi ialah sesuatu tata cara dalam statistik yang bisa dipakai buat memandang terdapat ataupun tidak terdapatnya ikatan (ikatan kausal ataupun karena dampak) serta diperlihatkan dalam wujud bentuk analitis ataupun pertemuan. Regresi dapat dipakai buat memperhitungkan ataupun meningkatkan suatu bentuk yang direalisasikan dalam wujud pertemuan regresi. Analisa regresi sendiri dipakai buat mengenali sepanjang mana sesuatu elastis mempengaruhi pada elastis yang lain ataupun sebagian elastis yang lain.

Pertemuan regresi berganda bisa dipaparkan selaku selanjutnya: elastis mutu komunikasi (X1) serta kerjasama regu (X2) mempunyai koefisien regresi berbekas positif, perihal ini berarti kedua elastis riset itu memiliki akibat positif kepada kemampuan pegawai (Y), alhasil bila terjalin kenaikan mutu komunikasi (X1) serta kerjasama regu (X2) hingga hendak tingkatan kemampuan karyawan (Y).

#### **Percobaan Godness Of Fit**

#### **Percobaan Signifikansi Patokan Parsial( Percobaan Statistik t)**

Percobaan t dipakai buat mencoba elastis yang mempengaruhi antara elastis bebas kepada elastis terbatas dengan cara perseorangan (sendiri-sendiri), hingga dipakai percobaan t. Metode t bagan = jumlah responden dikurangi 2 ataupun dituliskan dengan metode:  $t \text{ bagan} = \frac{30 - 2}{28}$ , ditemui angka t bagan 1, 70113.

#### **Percobaan Signifikansi Simultan( Percobaan F)**

Pengetesan akibat elastis bebas dengan cara bersama-sama (simultan) kepada pergantian angka elastis terbatas, dicoba lewat pengetesan kepada besarnya pergantian angka elastis terbatas yang bisa dipaparkan oleh pergantian angka seluruh elastis bebas, buat itu butuh dicoba percobaan F. Percobaan F ataupun ANOVA dicoba dengan menyamakan tingkatan signifikansi yang diresmikan buat riset dengan probability value dari hasil riset (Ghozali, 2018). Buat mencari F bagan awal butuh mencari angka  $dF1(N1) = k - 1 = 2 - 1 = 1$ ,  $dF2(N2) = n - k = 30 - 2 = 28$ , dengan begitu angka F bagan dari  $dF1(1)$  serta  $dF2(28) = 4, 20$ . Elastis mutu komunikasi serta kerjasama regu mempunyai angka F jumlah sebesar 10, 810 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0, 000, sebab angka F jumlah 10, 810, F bagan 4, 20 serta angka signifikansi (Sig.) 0, 000 < 0, 05 serta berbekas positif, hingga bisa disimpulkan kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh, yang maksudnya elastis mutu komunikasi serta kerjasama dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai.

#### **Koefisien Pemastian( R Square)**

Analisa  $R^2$  (R Square) ataupun koefisien pemastian pada intinya dipakai buat mengukur seberapa jauh keahlian bentuk dalam menerangkan alterasi elastis terbatas ataupun elastis terikat. Angka koefisien pemastian antara nihil( 0)

serta satu( 1). Angka  $R^2$  yang kecil berarti keahlian variabel-variabel bebas( leluasa) dalam menarangkan alterasi elastis terbatas amat terbatas. Angka yang mendekati satu berarti elastis- elastis terbatas membagikan nyaris seluruh data yang diperlukan buat memperhitungkan alterasi elastis terbatas.

#### **Pembahasan**

#### **Akibat Mutu Komunikasi kepada Kemampuan Karyawan**

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(  $b$ ) $\beta_1$  nilainya membuktikan sebesar 0, 331. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tingkatan mutu komunikasi (X1), hingga kemampuan pegawai( Y) hendak bertambah sebesar 33, 1%. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 331( positif) dengan angka signifikansi 0, 008 < 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibbilang kalau mutu komunikasi dengan cara parsial mempengaruhi positif kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu  $H_1$  diperoleh.

#### **Akibat Kerjasama Regu kepada Kemampuan Karyawan**

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(  $b$ ) $\beta_2$  nilainya membuktikan sebesar 0, 347. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tingkatan kerjasama regu( X2), hingga kemampuan pegawai( Y) hendak bertambah sebesar 34, 7%. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 347( positif) dengan angka signifikansi 0, 001 < 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibbilang kalau kerjasama regu dengan cara parsial mempengaruhi positif kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu  $H_2$  diperoleh.

#### **Akibat Mutu Komunikasi serta Kerjasama Regu Dengan cara Simultan kepada Kemampuan Karyawan**

Pada hasil output SPSS mempunyai angka F jumlah sebesar 10, 810 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0, 000, sebab angka F jumlah 10, 810 F bagan 4, 20 serta angka signifikansi (Sig.) 0, 000 < 0, 05 serta berbekas positif, hingga bisa disimpulkan kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh, yang maksudnya elastis mutu komunikasi serta kerjasama regu dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu  $H_3$  diperoleh.

#### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Bersumber pada kesimpulan permasalahan riset yang diajukan, analisa informasi yang sudah dicoba serta ulasan yang sudah dikemukakan pada ayat lebih dahulu, bisa ditarik kesimpulan selaku selanjutnya:

Elastis mutu komunikasi dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 331( positif) dengan angka signifikansi 0, 008 < 0, 05, hingga  $H_1$  diperoleh.

Elastis kerjasama regu dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 347( positif) dengan angka signifikansi 0, 001 < 0, 05, hingga  $H_2$  diperoleh.

Elastis mutu komunikasi serta kerjasama regu dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dengan angka F hitung 10,

810, F bagan 4, 20 serta angka signifikansi (Sig.) 0,000 &lt; 0,05 serta berbekas positif, hingga H3 diperoleh.

## PUSTAKA

Anikmah. 2008. "Akibat Kepemimpinan Transformasional serta Dorongan Kegiatan kepada Kinerja Pegawai (Survei Pada PT. Asli Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)". Surakarta: UMS

Badriyah, Nurul. 2014. Akibat Pemberian Ganti rugi serta Keahlian Karyawan kepada Kemampuan Pegawai di Bank BNI Syariah KC. Kediri. Tulungagung

Cahyono, Wandra Agus, dkk. 2016. Akibat Style Kepemimpinan serta Dorongan Kerja kepada Kemampuan Pegawai ( Riset pada PT Victory International Futures Apes).

Dessler, Gary. 2009. Manajemen Pangkal Energi Orang. Jakarta: Indikator.

Fitrianto, Ichlapio. Akibat Dorongan, Patuh serta Kebahagiaan Kegiatan kepada Kinerja Karyawan PT Alam Rama Nusantara

Firmandari, Nuraini. 2014. Akibat ganti rugi kepada kemampuan pegawai dengan motivasi kegiatan selaku elastis moderasi (riset pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta). Harian EKBISI, Vol. IX, Nomor. 1, Desember

Hamid, Sanusi. 2014. Manajemen Pangkal Energi Orang Sambungan. Yogyakarta: Deepublish.

Haslinda serta Jamaluddin Meter. 2016. Akibat Pemograman Perhitungan serta Penilaian Anggaran kepada Kemampuan Badan dengan Standar Bayaran Selaku Elastis Moderating pada Penguasa Wilayah Kabupaten Wajo. Makasar: Harian Objektif Akuntansi peradaban. Vol. II Nomor. 1 Juli 2016.

Ithri, Fina Nafhatul serta Hendry Cahyono. 2018. Akibat Adat Badan Serta Gaya Kepemimpinan Islami kepada Kemampuan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah

Jawa Timur Tbk ( Bank Jatim Syariah) Kantor Agen Surabaya", Harian Ekonomi

Islam Daya muat 1 No 2, Tahun 2018 Kartini, Kartono. 2008. Atasan serta Kepemimpinan: Apakah Atasan tidak everyday Itu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Kurniawan, Ahmad. 2017. Akibat adat badan serta style kepemimpinan terhadap kemampuan pegawai lewat kebahagiaan kegiatan pegawai pada Riset pada KSP KOPDA Belitang. Bos Lampung

Luthans, Fred. 1995. Organizational Behavior ( Seventh Edition). Singapura: Mcgraw- hill Global Editions.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Pangkal Energi Orang Industri, Cetakan ke- eleven. Bandung: PT Anak muda Rosdakarya. Mansur, Meter Rofiu' ddn. Akibat Gaya

Kepemimpinan kepada Kemampuan Pegawai Pada Bank Pembiayaan Orang Syariah ( BPRS) Al- Salam Cinere Depok

Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. Manajemen Pangkal Energi Orang Strategik, Bogor: Ghalia Indonesia.

Malayu SP. Hasibuan. 2006. Manajemen Pangkal Energi Orang ( Versi Perbaikan). Jakarta: Alam Aksara.

Prasetyo, Sigit. 2014. Akibat Style Kepemimpinan serta Ganti rugi kepada Kinerja Karyawan dengan Kebahagiaan Kegiatan selaku elastis intervening (riset pada lodge berbintang di yogyakarta)". Yogyakarta: Jurusan Pembelajaran Akutansi Fakultas ekonomi, Universitas Negara Yogyakarta.

Rivai, V. 2004. Kepemimpinan serta Sikap Badan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rosidah, Nafidatul. 2018. Akibat Style Kepemimpinan kepada Kemampuan Pegawai Dengan Dorongan Selaku Elastis Intervening ( Riset Permasalahan Industri Sohun Sanjaya Tulungagung)

Setiawan, Kiki Sinar. 2015. Akibat Dorongan Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai Level Eksekutif Di Bagian Pembedahan PT. Pusri Palembang. Harian PSIKIS- Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 Nomor. 2 (2015)

Zunaidah serta Berakal, 2019 " Analisa Akibat Dorongan serta Adat Badan terhadap Kemampuan Pegawai (Riset pada Business Bagian SPBU PT. Putra Embara Mampu Group Batam), Harian Manajemen serta Bidang usaha Sriwijaya" Vol. 12, Nomor. 1.