

# PENGARUH KUALITAS KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Grajen Semarang)

Ayu Kartika Puspita S<sup>1)</sup> Maria Magdalena M, SE, MM<sup>2)</sup> Dra. Cicik Harini, MM<sup>3)</sup>

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

## ABSTRAK

Pengaruh globalisasi yang semakin tak terbatas saat ini menuntut kita untuk memiliki daya inovasi dan bekerja dalam energi yang terfokus. Dengan persaingan liar yang tidak dapat disangkal dalam dunia bisnis, hal itu juga mempengaruhi pameran perwakilan yang bekerja di sebuah organisasi administrasi atau bisnis milik pribadi. Investigasi ini berencana untuk memutuskan dan membedah dampak kualitas korespondensi, kerjasama dan kepercayaan terhadap pameran perwakilan PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Cabang Semarang. Penelitian ini menggunakan survei dengan purposive testing dengan populasi 36 responden. Strategi investigasi ini menggunakan pemeriksaan kumbuh langsung yang berbeda dengan bantuan program SPSS 21. Konsekuensi dari investigasi ini menunjukkan bahwa sifat korespondensi memiliki hasil yang sangat menguntungkan pada eksekusi representatif. Kerja sama memiliki hasil konstruktif yang sangat besar pada eksekusi perwakilan dan kepercayaan memiliki hasil konstruktif yang sangat besar pada eksekusi pekerja. Kualitas korespondensi, kolaborasi dan kepercayaan secara bersamaan mempengaruhi eksekusi pekerja.

**Kata Kunci : Kualitas Komunikasi, Kerjasama Tim, Kepercayaan, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*The effect of globalization that is progressively boundless today expects us to have innovativeness and work in focused energy. With the undeniably wild rivalry in the business world, it likewise affects the exhibition of representatives who work in an administration organization or a privately owned business. This investigation plans to decide and dissect the impact of correspondence quality, cooperation and trust on the exhibition of representatives of PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Semarang Branch. This examination utilized a survey with purposive testing with a populace of 36 respondents. This investigation strategy utilizes different straight relapse examination with the assistance of SPSS 21 programming. The consequences of this investigation show that the nature of correspondence has a huge beneficial outcome on representative execution. Cooperation has a huge constructive outcome on representative execution and trust has a huge constructive outcome on worker execution. Correspondence quality, collaboration and trust simultaneously affect worker execution.*

**Keywords: Quality of Communication, Teamwork, Trust, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Pengaruh globalisasi yang semakin jauh dan luas saat ini menuntut kita untuk berimajinasi dan bekerja dalam energi yang terfokus. Dengan persaingan biadab yang tak terbantahkan di dunia bisnis, hal itu juga mempengaruhi pameran para perwakilan yang bekerja di sebuah organisasi administrasi atau bisnis milik pribadi. Pentingnya pelaksanaan representatif dalam menyelesaikan pekerjaan di segmen individu mereka untuk mencapai tujuan organisasi di PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Cabang Semarang membutuhkan kerjasama yang baik dan produktif, namun yang terjadi selama ini adalah ketiadaan kerjasama, korespondensi dan kepercayaan, terutama di pusat administrasi, sehingga menyebabkan goyahnya pelaksanaan perwakilan yang sebenarnya.

Ketika seorang pekerja tidak dapat bekerja secara ideal sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi dan bergantung pada kewajiban yang ditunjuk kepada perwakilan yang berbeda, hal ini menunjukkan bahwa presentasi pekerja di PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Cabang Semarang memang tidak ideal. Tingkat pelaksanaan perwakilan dapat ditemukan di segmen pusat administrasi dari partisipasi perwakilan yang berubah setiap tahun dalam organisasi yang jam fungsinya telah ditetapkan oleh metodologi kerja standar yang sesuai di PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Cabang Semarang agar nantinya masing-

masing perwakilan dapat berfungsi dengan baik dan dapat meningkatkan sifat pelaksanaan dan pelaksanaan pekerja dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2016) pelaksanaan pekerja adalah “akibat dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Pada dasarnya, setiap organisasi membutuhkan eksekusi perwakilan yang tinggi dari para pekerjanya, mengingat dengan pelaksanaan pekerja yang tinggi, organisasi juga memiliki standar tunjangan yang tinggi.

Korespondensi adalah kunci awal dalam meningkatkan kepercayaan pekerja. Korespondensi adalah penyampaian dan pemahaman suatu tujuan, jika korespondensi antara pionir dan bawahan tidak membumi maka akan terjadi miskonsepsi diantara keduanya. Selain menjadi kunci awal, korespondensi juga merupakan kunci fundamental untuk meringkai kerjasama yang baik antara pionir dan bawahan, bawahan dan mitra lainnya dengan tujuan agar organisasi maju sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Pratminingsih, (2006) Ada beberapa masalah korespondensi di PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Cabang Semarang menunjukkan bahwa interaksi korespondensi di dalam organisasi tidak ideal antara pusat administrasi dan divisi layanan klien dalam organisasi yang sebenarnya. Ada beberapa bagian dari pengurusan masalah

dalam pendampingan yang harus diselesaikan dengan cara yang sesuai untuk melayani klien, namun dengan tidak adanya koordinasi dan korespondensi yang tidak berdaya, sehingga menghambat pameran perwakilan yang sebenarnya di tempat kerja dan tidak bisa bekerja secara ideal dalam menyelesaikan pekerjaan individu mereka. . Sejujurnya, kualitas korespondensi yang dapat diterima secara tegas diidentikkan dengan peningkatan eksekusi yang representatif sehingga dapat terwujud visi dan misi organisasi yang unggul.

Kolaborasi adalah jenis pekerjaan pengumpulan dengan kemampuan integral dan difokuskan pada pencapaian misi yang disetujui sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Irawati (2007) dalam artikelnya, sebuah kelompok terdiri dari banyak individu dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang berbeda, di mana individu dengan kapasitas atau kemampuan tinggi akan memberi energi pada individu dengan kapasitas rendah sehingga tujuan bersama tercapai dengan lebih cepat.

Manfaat yang dapat diandalkan dalam kerjasama dalam kerjasama dalam organisasi adalah munculnya berbagai pengaturan yang konservatif dalam sekelompok orang yang merupakan individu dari kerjasama. Masalah memandang PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Cabang Semarang sebagai bagian dari kerjasama yang telah terjadi selama ini adalah belum adanya kerjasama dan korespondensi antara pusat administrasi dan kantor pelayanan klien. Untuk situasi seperti ini masih ada perwakilan yang bekerja sendiri-sendiri karena beberapa komponen misalnya ada pekerja yang merasa paling senior dan memiliki situasi yang lebih tinggi di bank sehingga ada beberapa perwakilan yang tidak dapat menyelesaikan kewajiban kerja di cara cerdas dan kolaborasi yang telah diselesaikan sesuai bagian dari setiap pekerja yang bekerja di divisi perawatan klien sehingga dapat menghalangi yang dibuat oleh perwakilan yang sebenarnya.

Kepercayaan di antara pionir dan perwakilan diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban dan komitmen yang telah diberikan oleh organisasi karena kepercayaan adalah keyakinan bahwa seorang pekerja akan terus terang dan tunduk pada tanggung jawab, pionir hierarkis dan keyakinan bahwa kegiatan asosiasi akan menguntungkan perwakilan. Fox (1974) menggunakan istilah keandalan institusional untuk menggambarkan kepercayaan perwakilan pada Presiden dan administrasi fokus organisasi. Perwakilan menyaring siklus hierarki untuk menyimpulkan jika curhat dalam administrasi fokus (Carnevale, 1988)

Di PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Cabang Semarang ada beberapa masalah di bagian kepercayaan di beberapa divisi yang ada antara supervisor senior, kepala dan perwakilan dengan tidak adanya kepercayaan antara staf pusat administrasi dan dukungan klien, untuk situasi ini, pekerja perawatan klien di depan yang mengetahui masalah yang terjadi di kantor. dengan klien yang tidak memikirkan dunia keuangan, misalnya, individu yang perlu menarik, menyimpan atau memindahkan aset di antara catatan dan protes klien tentang siklus pembukaan catatan yang nantinya dapat menghambat dukungan klien yang dapat memicu antrean panjang sehingga Administrasi tidak curhat kepada perwakilan bantuan klien yang berada di garis depan. Begitu sedikit masalah yang harus diselesaikan dengan cepat namun kebenaran diberitahukan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menangani masalah-masalah kecil ini dan menggagalkan fokus presentasi perwakilan yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak dilaksanakan secara ideal.

## **RUMUSAN MASALAH**

Para ilmuwan telah mendefinisikan beberapa masalah yang harus dipusatkan sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana kualitas komunikasi, kerjasama tim , kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kualitas Komunikasi**

Orang membutuhkan korespondensi dalam kehidupan sehari-hari, korespondensi adalah alat penting dengan tujuan akhir untuk mencapai suatu pesan, hal ini jelas dibutuhkan oleh masyarakat, namun juga dalam sebuah pergaulan. Korespondensi adalah interaksi sosial di mana orang menggunakan gambar untuk menetapkan dan menguraikan kepentingan dalam keadaan mereka saat ini (West dan Turner, 2008: 5). Apalagi dalam pergaulan yang merupakan yayasan yang didalamnya terdapat berbagai macam individu baik sifat maupun kedudukannya, mereka mengadakan korespondensi mulai dari satu pekerja kemudian ke pekerja berikutnya, hal ini membuat hubungan antara bawahan perintis dan perintis dengan bawahannya.

Korespondensi yang terjadi dalam suatu asosiasi baik secara vertikal maupun pada bidang datar harus lugas dan diteruskan secara total dan sesuai jalur (memadai). Perbedaan tunggal dalam mengartikan sesuatu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti memberi kesan (umur, jenis kelamin, lama bekerja, tingkat pendidikan, budaya, dan lain sebagainya), tujuan dan keadaan (Soeharyo, 2009)

Salah satu variabel yang mempengaruhi lingkungan korespondensi dalam sebuah asosiasi adalah pelopor. Seorang pionir diharapkan memiliki pilihan untuk mengkoordinasikan semua SDM dalam organisasi sehingga mereka dapat bekerja sesuai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penilaian Hardjana (2007) bahwa administrasi dan korespondensi menunjukkan perilaku yang menyenangkan dan mantap yang mendorong bawahan untuk menaruh minat dan cakup, bahkan memutuskan derajat pelaksanaan pekerja yang tidak dapat dipungkiri harus dilakukan oleh pertemuan perwakilan itu sendiri.

Sesuai Sriussadaporn-Charoenngam, Nongluck dan Fredric M Jabin Mas'Ud (2004) ada beberapa penanda yang digunakan untuk mengukur korespondensi dalam asosiasi, khususnya:

1. Kelihaihan dan Kebaikan, untuk lebih spesifik dalam menyampaikan dengan menggunakan pemilihan kata yang tepat dan diteruskan dalam bahasa yang menyenangkan dan halus
2. Receipt of Input, yaitu reaksi penerimaan khusus dari pesan atau substansi pesan yang disampaikan.
3. Berbagi Data, yaitu memberikan data yang dapat diterima tentang kemajuan dan masalah yang ada kepada rekan dan perintis.
4. Memberikan Data Usaha, tepatnya menyampaikan data tentang masalah identifikasi dengan tugas.
5. Mengurangi Kerentanan Penugasan, khususnya menyampaikan data secara jelas dan menyeluruh tentang

pelaksanaan tugas sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai bentuknya.

### **Kerjasama Tim**

Kerja sama merupakan kebutuhan dalam mengakui prestasi kerja. Kolaborasi akan menjadi pendorong utama yang memiliki energi dan kolaborasi bagi orang-orang yang merupakan individu dari kerjasama. Tanpa kolaborasi yang hebat, tidak akan ada pemikiran yang brilian. Seperti yang diungkapkan bahwa "Kolaborasi adalah energi kooperatif dari kualitas beberapa kelompok dalam mencapai tujuan yang ideal. Partisipasi akan bergabung dengan kekuatan pikiran yang akan mendorong pencapaian".

Lawasi dan Triatmanto (2017) menyatakan kolaborasi merupakan faktor penting yang menambah eksekusi perwakilan pekerja. Kerja sama adalah gerakan bersama yang bermaksud untuk mencapai tujuan bersama dengan memasukkan individu yang berwibawa dalam pertemuan tertentu untuk saling berbagi wawasan dan kemampuan. Seperti yang ditunjukkan oleh (Kusuma dan Sutanto, 2018) sebuah kelompok terdiri dari banyak individu dengan kemampuan / kapasitas kerja yang berbeda, di mana individu dengan kapasitas / kemampuan tinggi akan mendukung individu dengan kapasitas rendah sehingga tujuan bersama tercapai lebih cepat, selain itu kerjasama berdampak positif dan besar. dalam mempengaruhi eksekusi pekerja.

Sesuai (Letsoin dan Ratnasari, 2020) petunjuk untuk memperkirakan Faktor Kolaborasi adalah sebagai berikut:

1. Bersedia bekerja sama (cooporative)
2. Ekspresikan asumsi inspirasional
3. Nilai masukan
4. Beri dukungan
5. Membangun jiwa yang berkelompok

### **Kepercayaan**

Seperti yang diindikasikan oleh (Sriwidodo dan Sugito, 2007) "keyakinan adalah pemikiran yang jelas yang dimiliki seseorang tentang sesuatu". Kepercayaan bisa dibangun atas informasi dan penilaian. Kepercayaan adalah tingkat jaminan pelanggan ketika pertimbangan mereka dijelaskan oleh tinjauan ulang anggota pasar dan rekan mereka. Kepercayaan dapat mendorong tujuan untuk membeli atau memanfaatkan item tersebut dengan menghilangkan ketidakpastian.

Sesuai (Sriyono dan Lestari, 2013) menjelaskan kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang akan menemukan apa yang mereka butuhkan dalam seorang mitra dagang. Kepercayaan mencakup kesiapan individu untuk melanjutkan dengan tujuan tertentu dalam pikiran karena keyakinan bahwa komplotannya akan memberikan apa yang dia harapkan dan asumsi bahwa seseorang memiliki kata jaminan atau artikulasi orang lain dapat dipercaya.

Dalam penilaian penilaian (Ariasti dan Wulansari, 2017) poin-poin kepercayaan terdiri dari:

1. Cobalah untuk menghadapi tantangan
2. Bersedia berkoordinasi
3. Berikan data yang benar
4. Izinkan asosiasi untuk memengaruhi pekerja
5. Menyerahkan aset ke asosiasi
6. Memiliki jaminan atas kemungkinan kekecewaan karena aktivitas otoritatif.

### **Kinerja Karyawan**

Asosiasi perusahaan didirikan dengan alasan bahwa ia memiliki tujuan tertentu yang perlu dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap asosiasi dipengaruhi oleh perilaku otoritatif. Salah satu latihan yang paling sering dilakukan dalam asosiasi adalah pelaksanaan pekerja, khususnya bagaimana dia melakukan segala sesuatu yang terkait dengan tugas atau bagian dalam asosiasi. Yang dimaksud dengan pelaksanaan atau pelaksanaan adalah gambaran derajat ketercapaian pelaksanaan suatu program atau strategi gerakan dalam memahami tujuan, sasaran, visi dan misi perkumpulan sebagaimana tertuang dalam susunan pokok perkumpulan. Pentingnya kata eksekusi berasal dari kata eksekusi kerja dan disebut juga eksekusi asli atau eksekusi kerja atau prestasi nyata yang telah dilakukan oleh seorang pekerja (Nuryasin, Ruhana, dan Ika, 2016)

Seperti yang ditunjukkan oleh referensi kata Oxford, eksekusi adalah demonstrasi interaksi atau metode bertindak atau memainkan kapasitas hierarki Moeheriono dalam Wandu et al., (2019). Dalam bukunya menutup makna eksekusi pekerja atau makna eksekusi atau eksekusi karena eksekusi yang dapat dilakukan oleh individu atau kumpulan individu dalam suatu asosiasi baik secara subyektif maupun kuantitatif, sesuai dengan spesialis mereka, kewajiban dan tugas dengan tujuan tertentu. Tujuan untuk mencapai tujuan otoritatif terkait yang sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika atau moral.

Ada 6 (enam) penanda untuk mengukur eksekusi pekerja tunggal, khususnya (Robbins, 2006):

- a. Kualitas, kualitas kerja diperkirakan oleh pandangan perwakilan tentang sifat pekerjaan yang diberikan dan kesempurnaan tugas terkait kemampuan dan kapasitas pekerja.
- b. Jumlah adalah jumlah yang dikirimkan dikomunikasikan dalam kata-kata seperti jumlah unit, jumlah siklus tindakan selesai.
- c. Kepraktisan, adalah derajat pergerakan yang diselesaikan menuju awal waktu yang diekspresikan, dilihat dari tempat koordinasi dengan hasil luhur dan perluasan waktu yang dapat diakses untuk latihan yang berbeda.
- d. Kelayakan adalah tingkat pemanfaatan aset otoritatif "energi, uang inovasi, bahan mentah" yang didorong dengan tujuan memperluas hasil setiap unit dalam pemanfaatan aset.
- e. Freedom, adalah level seorang pekerja yang nantinya dapat menyelesaikan kapasitas kerja, tanggung jawab kerja. Ini adalah tingkat di mana perwakilan memiliki kewajiban kerja terhadap organisasi dan tugas pekerja di tempat kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, para ilmuwan menggunakan pengujian kuantitatif dengan alasan informasi yang diperoleh berupa angka. Informasi kuantitatif yang didapat dalam penelitian ini berasal dari pembulatan jajak pendapat sebagai instrumen eksplorasi.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini, informasi penting diperoleh dari survei yang beredar yang telah dimasukkan sebagai perkembangan proklamasi atau penyelidikan sesuai dengan faktor-faktor yang akan digunakan sebagai eksplorasi. Informasi tambahan adalah informasi yang dikumpulkan oleh tuan rumah melalui pertemuan yang berbeda. Informasi opsional yang diperoleh untuk pemeriksaan ini adalah

informasi dari karya sastra, distribusi logis yang diidentifikasi dengan penelitian.

### Metode Analisis Data

Informasi diuraikan secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS untuk melihat dan memutuskan pengakuan spekulasi di tingkat blunder. Pemeriksaan informasi lebih lanjut digambarkan sebagai berikut:

### Uji Instrumen

Dalam uji legitimasi, digunakan untuk menentukan pencapaian setiap hal dalam setiap daftar pertanyaan dalam mengkarakterisasi suatu variabel. Uji legitimasi dilakukan dengan melihat harga  $r$  yang ditentukan (sesuai dengan semua korelasi) dengan nilai  $r$  tabel. Jika estimasi  $r$  hitung >  $r$  tabel dan bernilai positif pada kepentingan 5%, informasi tersebut dapat dikatakan sah. Sebaliknya.

Pada uji kualitas tak tergoyahkan instrumen cenderung dilihat dari kehebatan harga Cronbach alpha ( $\alpha$ ) di setiap faktor. Cronbach alpha digunakan untuk menentukan antara hal-hal yang dapat diramalkan dan dapat diandalkan atau untuk menguji konsistensi responden dalam menyikapi segala sesuatu. Ini seharusnya solid jika Cronbach alpha memiliki nilai lebih dari 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam tes biasa, informasi yang tersisa dipandang digunakan secara teratur jika nilai pentingnya > 0,05.

Pada uji multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas jika VIF < 10 dan nilai resistansi > 0,10.

Pada uji heteroskedastisitas, heteroskedastisitas terjadi jika nilai kepentingan > 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Diarahkan untuk melihat peluang gaya inisiatif, kapasitas administratif dan disiplin kerja (faktor bebas) terhadap pelaksanaan pekerja (variabel bawahan).

Ujian ini dapat diselesaikan dengan menggunakan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

$Y$  = Variabel terikat

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas

$e$  = *error term*

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien jaminan menunjukkan angka dalam  $R^2$  yang akan diubah menjadi persen, yang berada di kisaran tidak ada dan satu. Sedangkan estimasi jaminan dikendalikan oleh Nilai Berubah  $R$  Square. Dengan asumsi estimasi  $R^2$  kecil, terdapat batasan faktor bebas sekaligus memperjelas variabel reliabel. Jika nilainya mendekati satu, variabel otonom menunjukkan data yang diharapkan dapat memprediksi variasi faktor bebas.

### Uji t

Pada uji  $t$   $H_0$  diakui sedangkan  $H_a$  diberhentikan jika nilai kepentingan > 0,05. Selain itu, dalam hal  $t < t$  tabel dan  $-t$  hitung >  $-t$  tabel,  $H_0$  diakui sedangkan  $H_a$  diberhentikan.

### Uji F

Pada uji  $t$   $H_0$  diakui sedangkan  $H_a$  diberhentikan jika nilai kepentingan > 0,05. Selain itu, dengan asumsi  $F$  hitung >  $F$  tabel,  $H_0$  diakui sedangkan  $H_a$  diberhentikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji legitimasi dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel pada taraf kepentingan 5%,  $r$  tabel esteem 0,329. Konsekuensi penanganan informasi menunjukkan bahwa estimasi  $r$  hitung >  $r$  tabel mengandung arti bahwa hal-hal yang dicoba untuk instrumen tersebut adalah sah, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Ket
Kualitas Komunikasi	X1.1	0.928	0.329	Valid
	X1.2	0.830	0.329	Valid
	X1.3	0.876	0.329	Valid
Kerja Sama Tim	X2.1	0.898	0.329	Valid
	X2.2	0.882	0.329	Valid
	X2.3	0.888	0.329	Valid
Kepercayaan	X3.1	0.891	0.329	Valid
	X3.2	0.846	0.329	Valid
	X3.3	0.750	0.329	Valid
Kepuasan Karyawan	Y.1	0.834	0.329	Valid
	Y.2	0.840	0.329	Valid
	Y.3	0.640	0.329	Valid
	Y.4	0.834	0.329	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

#### Uji Reliabilitas

Kualitas yang tak tergoyahkan adalah sebuah alat yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul informasi karena alat tersebut dapat diterima. Dalam pengujian ini, uji kualitas tak tergoyahkan yang digunakan adalah persamaan Cronbach's Alpha dengan estimasi standar 0,6. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kualitas Komunikasi	0,827	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim	0,845		Reliabel
Kepercayaan	0,765		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,763		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan dependabilitas menunjukkan bahwa semua faktor yang digunakan dalam pengujian ini adalah solid, karena memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha yang lebih penting daripada estimasi dasar 0,6.

### 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Hasil uji faktual menggunakan One Example Kolmogorov-Smirnov, informasi sisa memiliki nilai kepentingan =  $0,381 > 0,05$ , kemudian tersebar secara teratur dan memenuhi anggapan biasa.

**Tabel 3. Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.87029473
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.099
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data olahan SPSS, 2020

### Uji Multikolinearitas

VIF (Fluctuation Expansion Factor) dan ketahanan menghargai kapasitas untuk melihat peluang multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.566	1.765
X2	.755	1.325
X3	.683	1.464

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS, 2020

Ketahanan yang menjadi insentif untuk semua faktor bebas adalah  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , dengan tujuan agar multikolinieritas tidak terjadi.

### Uji Heteroskedastisitas

Tes Glejser dilakukan dengan mengembalikan faktor bebas dengan total nilai sisa.

**Tabel 5. Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.556	.000
	X1	2.862	.007
	X2	3.198	.003
	X3	3.630	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

Dari tabel di atas dapat diklarifikasi bahwa setiap faktor memiliki nilai kepentingan  $> 0,05$  yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas atau dapat dikatakan tidak ada disparitas fluktuasi yang dimulai dari satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

5

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.889	.898		6.556	.000
X1	.303	.106	.345	2.862	.007
X2	.294	.092	.334	3.198	.003
X3	.343	.094	.398	3.630	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2020

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 5,889  
Jika sifat korespondensi (X1), kolaborasi (X2), dan kepercayaan (X3) setara dengan 0 atau ditiadakan, maka pameran perwakilan (Y) akan bertambah sebanyak 5.889 unit.
- Nilai  $b_1 = 0,345$   
Variabel kualitas korespondensi memiliki koefisien relaps 0,345 dan heading bertanda positif, yang mengimplikasikan bahwa jika sifat korespondensi meluas, eksekusi perwakilan akan meningkat sebesar 34,5%, menerima bahwa faktor kerjasama dan kepercayaan dipandang konsisten.
- Nilai  $b_2 = 0,334$   
Variabel kolaborasi memiliki koefisien relaps sebesar 0,334 dan arah positifnya, mengimplikasikan bahwa jika kerjasama meluas, eksekusi perwakilan akan meningkat 33,4%, mengharapkan bahwa sifat variabel korespondensi dan kepercayaan kelompok dipandang konsisten.
- Nilai  $b_3 = 0,398$   
Variabel kepercayaan memiliki koefisien relaps 0,398 dan bearingnya positif, yang mengimplikasikan bahwa jika kepercayaan terbangun, pameran perwakilan akan meningkat 39,8%, menerima sifat variabel korespondensi dan kolaborasi dipandang mantap

### Goodness Of Fit

#### Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.858 <sup>a</sup>	.737	.712	.910

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian koefisien assurance pada berbagai direct relapse dengan estimasi  $R^2$  (Changed R Square) 0,712, yang mengimplikasikan bahwa pengaruh faktor bebas terhadap sifat korespondensi, kerjasama dan kepercayaan terhadap faktor eksekusi pekerja adalah 71,2 % sedangkan selebihnya 28,8% dipengaruhi oleh variabel yang berbeda yang tidak dieksplorasi.

#### Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara faktor otonom dan variabel membutuhkan secara mandiri (eksklusif), kemudian digunakan uji t. Persamaan untuk t tabel = jumlah responden pendek dua atau disusun dengan resep:  $t \text{ tabel} = 36 - 2 = 34$ , maka diketahui bahwa t tabelnya adalah 2.011.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model	t	Sig.
1 (Constant)	6.556	.000
X1	2.862	.007
X2	3.198	.003
X3	3.630	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Mengingat konsekuensi pemeriksaan kekambuhan, diperoleh:

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel kualitas korespondensi memiliki t-hitung estimasi 2,862 dengan tingkat kepentingan 0,007, karena nilai t-hitung adalah  $2,862 > t$  tabel 2,011 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,007 < 0,05$  dan positif. Oleh karena itu, kualitas korespondensi variabel mempengaruhi pelaksanaan pekerja, sangat baik dapat dianggap bahwa kualitas korespondensi (X1) sebagian memiliki dampak positif dan kritis pada pelaksanaan perwakilan (Y). **maka H<sub>1</sub> diterima.**

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel kerjasama memiliki nilai thitung 3,198 dan artinya 0,003, karena nilai thitung sebesar  $3,198 > t$  tabel 2,011 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,003 < 0,05$ . Oleh karena itu variabel kerjasama mempengaruhi eksekusi pekerja, hal ini cenderung beralasan bahwa kolaborasi (X2) agak berdampak positif dan besar pada eksekusi representatif (Y). **maka H<sub>2</sub> diterima.**

#### 3. Variabel Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel trust memiliki estimasi t-check sebesar 3,630 dan artinya 0,001, karena nilai thitung sebesar  $3,630 > t$  tabel 2,011 dan nilai kepentingan (Sig.)  $0,001 < 0,05$ . Sejalan dengan itu, variabel kepercayaan mempengaruhi eksekusi pekerja, cenderung dianggap bahwa kepercayaan (X3) tidak sepenuhnya memiliki dampak positif dan besar pada eksekusi perwakilan (Y). **maka H<sub>3</sub> diterima.**

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor otonom secara bersama-sama (sementara itu) pada perubahan estimasi variabel yang membutuhkan. Untuk menemukan F tabel, pertama-tama Anda harus menemukan estimasi  $dF1 (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $dF2 (N2) = n - k - 3 = 30$ , maka kualitas tabel F dari  $dF1 (2)$  dan  $dF2 (30) = 2,40$

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	74.241	3	24.747	29.872	.000 <sup>b</sup>
Residual	26.369	32	.828		
Total	100.736	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel sifat korespondensi, kolaborasi dan kepercayaan mempunyai nilai F hitung sebesar 29,872 dengan tingkat kepentingan 0,000, dengan alasan F hitung sebesar  $29,872 > F$  tabel 2,40 dan nilai kepentingan (Sig.) Sebesar  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, itu cenderung dianggap bahwa H<sub>0</sub> diberhentikan dan H<sub>a</sub> diakui, yang menyiratkan bahwa sifat variabel korespondensi, kerjasama

dan kepercayaan semua sementara mempengaruhi eksekusi perwakilan, sehingga sangat mungkin beralasan bahwa model relaps lurus dinilai cocok untuk digunakan untuk memperjelas dampak dari sifat variabel korespondensi, kerjasama dan kepercayaan pada pelaksanaan pekerja. **maka H<sub>4</sub> diterima.**

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Mengingat investigasi informasi yang dilakukan, cenderung diselesaikan sebagai berikut:

1. Sifat korespondensi berdampak positif dan besar terhadap pelaksanaan pekerja
2. Kolaborasi memiliki dampak positif dan besar pada eksekusi representatif
3. Kepercayaan memiliki dampak positif dan kritis pada eksekusi perwakilan
4. Adanya pengaruh sinkron karena kualitas korespondensi, kolaborasi, kepercayaan terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Bank Focal Asia Tbk Grajen Cabang Semarang.

#### Saran

1. Untuk organisasi, di PT. Bank Focal Asia TBK Semarang Grajen cabang Semarang harus membidik pada 3 faktor dalam pemeriksaan ini, yaitu kualitas korespondensi spesifik (X1), kolaborasi (X2), kepercayaan (X3) secara bersama-sama memiliki hasil konstruktif yang kritis terhadap pelaksanaan pekerja.
2. Organisasi PT. Bank Focal Asia TBK Semarang Grajen Cabang Semarang perlu bekerja sama dengan organisasi mainan jenis baru dengan tujuan akhir untuk menambah jumlah perwakilan dan menjadi kepercayaan para pekerja. Untuk ilmuwan masa depan, dipercaya bahwa mereka dapat menambahkan faktor-faktor di luar faktor-faktor dalam pemeriksaan ini sehingga secara mengejutkan lebih baik untuk eksplorasi tambahan

### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *Katalogis*, 2(1), 135–145.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.1.5183.7283>
- Ariasti, R. F., & Wulansari, N. A. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Melalui Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*, 6(1), 67–75.
- Chasanah, C., & Irwandi, S. (2012). Faktor-Faktor Pemicu Kepercayaan Organisasi Dan Komitmen Profesi Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *The Indonesian Accounting Review*, 1(01), 35. <https://doi.org/10.14414/Tiar.V2i01.316>
- Faizah, F. (2015). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Guru Mts Di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1048. <https://doi.org/10.21009/Jmp.06106>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan*

- Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H., & Santosa, T. (2012). Politik Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1), 113006. <https://doi.org/10.28932/jmm.V12i1.171>
- Hardjana, A. (2007). *Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi*. 4(2).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah, D. P. (2018). Faktor Yang Mempengaruhikomunikasi Interpesonal Kepala Badan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 1(1), 48–55.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 417–424.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.V5i1.1313>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*, 9(1), 17–34.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Musriha. 2009. Pengaruh Servicescape dan Kualitas Komunikasi Karyawan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Nasabah Bank Mandiri di Surabaya. *Jurnal issn 1411-0393*. Ekuitas. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Morsen, Z. R. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*, 3(2), 1–7.
- Nuryasin, I., Ruhana, M. Al, & Ika, M. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 33(1), 52–60. Retrieved From <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Pamungkas, A. S., & Maryati, S. (2017). Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure, Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Nilai Perusahaan. *Prosiding Seminar Iib Darmajaya*, 412–428.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa ). *Jurnal Emba*, 4(2), 838–848.
- Pratminingsih, S. A. (2006). *Komunikasi Bisnis. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putra, D. I. L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (4), 17.
- Putri, S. D., Silfeni, & Yuliana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(2), 1–23. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Septiani, D., & Gilang, A. (2017). The Influence Of Teamwork On Employee Performance (In State-Owned Enterprise In Bandung, Indonesia). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6, 81–84.
- Sheikh, R., Manzoor, Hussain, M., & Ahmad, Z. (2011). Effect Of Teamwork On Employee Performance. *International Journal Of Learning And Development*, 1. <https://doi.org/10.5296/ijld.V1i1.1110>
- Soeharyo, S. S. (2009). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sriwidodo, U., & Sugito, B. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(1), 35–43.
- Sriyono, & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork , Kepuasan Kerja , Pada Perusahaan Jasa Sriyono Sriyono Dosen Program Pascasarjana Farida Lestari Alumni Ps-Mm , Umy Yogyakarta. *Prosiding Call For Paper*, 1(May), 1–27.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Suharyanto, & Nugroho, E. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip Pt. Gsi Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Issn 1412-6869*, 13(2), 187–200.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>