

Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Sri Ratu Kediri

Erika Novya Lestari

Universitas Islam Kediri

novyaerika12@gmail.com

Moch. Saleh Udin

Universitas Islam Kediri

mochsalehudin47@gmail.com

Taufik Akbar

Universitas islam Kediri

taufikakbar@uniska-kediri.ac.id

Alamat : Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim

Korespondensi penulis: novyaerika12@gmail.com

Abstract. This research is motivated by the fact that in a public company operating in the fast food sector, human resources are very important in achieving company goals. The aim of this research is to explain the influence of communication, teamwork and rewards on employee performance. This research method uses a quantitative method using a questionnaire as data. This research uses a saturated sample method. The sample in this research was all 53 employees. The technique used to analyze the data is the SPSS 25 program. The data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t test and F test. The results of this partial test (t) show that the communication variable has a significant value of $0.030 < 0.05$, which means that the communication variable partially or significantly influences employee performance. The teamwork variable has a significant value of $0.045 < 0.05$, partially influencing or being significant on employee performance. The reward variable has a significant value of $0.901 > 0.05$ and partially does not have a significant effect on employee performance. And the F test results show that the variables of communication, teamwork and rewards have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that communication and teamwork partially have a significant effect on employee performance, while rewards do not have a significant effect on employee performance. And simultaneously these three variables have a significant effect on the performance of McDonald's Sri Ratu Kediri employees.

Keywords: Communication, Teamwork, Rewards and Performance

Abstraksi. Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa dalam sebuah perusahaan publik yang bergerak dalam bidang makanan cepat saji, karena dalam perusahaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan reward terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai data. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 53 karyawan. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah program SPSS 25. Teknik analisis data pada penelitiannya dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F. Hasil pengujian ini secara parsial (t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai nilai signifikan $0,030 < 0,05$ yang berarti variabel komunikasi secara parsial berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kerjasama tim mempunyai nilai signifikan $0,045 < 0,05$ secara parsial berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel reward mempunyai nilai signifikan $0,901 > 0,05$ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi, kerjasama tim dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Reward dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Usaha restoran di Kediri mengalami perkembangan pesat, dimana hal tersebut mengartikan bahwa intensitas dalam dunia bisnis semakin pesat. Tujuan umum dari didirikannya sebuah perusahaan adalah mencari laba yang sebesar – besarnya. Agar bisa bersaing di pasar nasional maupun internasional, sebuah perusahaan perlu untuk menentukan strategi yang tepat untuk lebih kompetitif. Perusahaan perlu adanya inovasi untuk menciptakan sebuah produk sehingga produk tersebut memiliki daya tarik untuk dibeli oleh konsumen. Tetapi selain produk perusahaan ada hal lain yang tidak bisa diabaikan dalam menentukan kesuksesan bersaing di pasar. Salah satunya yaitu mengenai pelayanan yang diberikan perusahaan kepada konsumen. Pelayanan yang dimaksudkan disini identik dengan karyawan atau sumber daya manusia, yang mana sumber daya manusia ini merupakan salah satu perangkat penting dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini membuat kesuksesan atau eksistensi sebuah organisasi atau perusahaan tersebut ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset dan modal yang berharga yang dimiliki setiap perusahaan dan harus dipertahankan atau dipelihara oleh perusahaan, karena sumber daya manusia akan selalu berkembang dan memiliki nilai yang selalu meningkat. Sehingga yang diperlukan perusahaan atau organisasi adalah membantu sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi serta mempertahankan karyawan beserta kinerjanya.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka sebuah perusahaan harus bisa menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Indikator untuk mengukur kineja karyawan secara individu menurut Robbins dan Coutler (dalam (Ibrahim et al., 2021) ada enam yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Penurunan kinerja pada karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri dapat dilihat dari indikator pelayanan yang masih kurang memuaskan para pelanggan. Misalnya masih banyaknya pelanggan yang komplain yaitu mengeluhkan ada produk atau item yang kurang di pesanan mereka baik *dine in* ataupun *takeaway*. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada McDonald's Sri Ratu Kediri menunjukan bahwa perlu ditingkatkannya kinerja karyawan. Hal ini karena banyak faktor yang mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan, diantaranya komunikasi, kerjasama tim dan *reward*.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian – penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Tailan et al., 2021) menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Lakoy, 2015) menunjukkan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan (Komara & Eva, 2017) menunjukkan penghargaan (*reward*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

McDonald's Cabang Sri Ratu Kediri merupakan salah satu gerai McDonald's yang telah berdiri sejak tahun 2000 dan hingga saat ini hanya ada satu – satunya di Kediri. Perusahaan menekankan karyawan untuk memberikan kinerja tinggi dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Untuk menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan harus diimbangi dengan kinerja yang tinggi dari karyawan dan diperlukan komunikasi serta kerjasama tim yang tinggi untuk mencapai kinerja tersebut.

Hal yang perlu diperhatikan berdasarkan observasi peneliti yaitu bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. McDonald's sendiri khususnya McDonald's Sri Ratu Kediri merupakan restoran yang sudah mempunyai *brand image* besar dimana mereka sering mengadakan promo – promo baik itu promo produk ataupun promo pembayaran dengan menggunakan *cashless*. Dimana setiap ada promo seperti ini membutuhkan komunikasi yang baik. Baik itu dari manajer bagian stok produk, manajer bagian *scheduler*, *marketing* maupun komunikasi antar *crew*. Komunikasi yang baik ini sendiri harus tercipta untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan sendiri yaitu untuk mendapatkan laba yang sebanyak – banyaknya. Jika tidak adanya komunikasi yang baik akan berakibat fatal karena ketidaksiapan baik dari produk maupun karyawan sendiri.

Faktor lain selain komunikasi, ada faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi kerjasama tim menjadi dasar kesuksesan perusahaan atau terwujudnya tujuan perusahaan. McDonald's sendiri merupakan restoran cepat saji yang mempunyai visi menjadi restoran cepat saji nomor satu di dunia. Dalam mewujudkan visi tersebut sangat dibutuhkan peran karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut yaitu kerjasama tim. Di McDonald's sendiri kerjasama tim sangat dibutuhkan yaitu antara *crew kitchen*, *crew counter* maupun *crew lobby*. Sebuah produk tidak akan sampai ditangan pelanggan dengan tepat waktu jika *crew kitchen* tidak menjalankan tugasnya dengan baik meskipun *crew counter* dan *crew lobby* menjalankan tugasnya sudah maksimal.

Selain beberapa fenomena tersebut, berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk dengan memberikan penghargaan (*reward*). McDonald's Sri Ratu Kediri selain memberikan kompensasi kepada para karyawannya, penghargaan lain yang

diberikan yaitu penghargaan berupa gelar karyawan terbaik atau dalam istilah bahasa inggris *Employee Of The Month* (EOTM). Penghargaan tersebut biasa diadakan berkala oleh McDonald's Sri Ratu Kediri setiap satu bulan sekali dan karyawan yang menjadi (EOTM) tersebut akan mendapatkan pin (EOTM) yang bisa dipasang di seragam bekerja dan juga voucher makanan di McDonald's sebesar Rp 200.000,-. Tujuan dari diberikannya gelar karyawan terbaik secara berkala selain meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri juga dapat menumbuhkan tingkat loyalitas tinggi karyawan yang akan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Karyawan yang bekerja disatu perusahaan pastinya memiliki motivasi tersendiri jika keberadaanya di perusahaan dihargai dan dijunjung tinggi.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Berdasarkan Koesomowidjo (2021:2) Komunikasi merupakan suatu interaksi atau sebuah proses simbolik yang menginginkan tiap – tiap individu mengatur lingkunganya dan membangun hubungan antarmanusia dengan melakukan pertukaran informasi sehingga diharapkan dapat menjalin hubungan baik dan terciptanya hubungan masyarakat yang baik.

Berdasarkan Wayne Pace & Faules, (2015:184-205) komunikasi memiliki beberapa macam indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Komunikasi kebawah
- 2) Komunikasi keatas
- 3) Komunikasi horizontal
- 4) Komunikasi lintas saluran
- 5) Komunikasi pribadi atau selentingan

Kerjasama Tim

Kerjasama tim menurut Susanti dkk (dalam Ibrahim et al., 2021:318) merupakan sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Menurut Sibrani (dalam Ibrahim et al., 2021:318) menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut :

- 1) Kerjasama
- 2) Kepercayaan
- 3) Kekompakan

Reward

Menurut Fitri dkk (dalam Pramesti et al., 2019:58-59) *Reward* merupakan salah satu metode yang dilakukan untuk memotivasi seseorang melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi maupun kinerja. *Reward* merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan untuk membuat seseorang lebih giat dan lebih meningkatkan kinerja baik yang belum atau telah dicapai. Menurut Mahmudi (dalam Prasetyo, 2018) indikator *reward* mengacu pada :

- 1) Gaji dan Bonus
- 2) Kesejahteraan
- 3) Pengembangan karir
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Ibrahim et al., 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan atau sesuai *jobdesk* pekerjaannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins dan Coutler (dalam Ibrahim et al., 2021) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16-17) “Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berlokasi beralamat di Sri Ratu Mall Jalan Hayam Wuruk No. 46, Dandangan Kecamatan Kota Kediri, Jawa Timur 64122. Sugiyono (2020:126) menyatakan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 53 karyawan di McDonald's Sri Ratu Kediri. Sugiyono (2020:127) menyatakan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh karyawan pada McDonald's Sri Ratu Kediri yang berjumlah 53 orang.

Penentuan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020:131) *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap populasi untuk dijadikan anggota sampel. Dalam buku Sugiyono (2020:133) mengemukakan bahwa “Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian”.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat bantu regresi linier berganda yang diolah datanya menggunakan perhitungan program komputer software SPSS versi 25. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh dari 53 karyawan pada McDonald's Sri Ratu Kediri, ada beberapa karakteristik yang digunakan, yaitu :

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jabatan/Posisi	manajer	7	13,2%
	full time	13	24,5%
	PKWT	27	50,9%
	Magang Mandiri	6	11,3%
	jumlah	53	100%
Jarak rumah ke tempat kerja	< 1 KM	4	7,5%
	< 5 KM	16	30,2%
	> 5 KM	33	62,3%
	jumlah	53	100%
Jenis kelamin	Pria	33	62,3%
	Wanita	20	37,7%
	jumlah	53	100%
Usia	20-25 tahun	36	67,9%
	26-30 tahun	7	13,2%
	30-35 tahun	5	9,4%
	>35 tahun	5	9,4%
	jumlah	53	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	47	88,7%
	Sarjana	6	11,3%
	jumlah	53	100%
Lama bekerja	<1 tahun	10	18,9%
	1-5 tahun	24	45,3%
	5-10 tahun	11	20,8%
	> 10 tahun	8	15,1%
	jumlah	53	100%

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri berdasarkan jabatan/posisi didominasi oleh karyawan PKWT sebanyak 27 responden dengan presentase 50,9%. Berdasarkan jarak rumah ke tempat kerja didominasi dengan jarak >5 km sebanyak 33 responden dengan presentase 62,3%. Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pria sebanyak 33 responden dengan presentase 62,3%. Berdasarkan usia didominasi responden berusia 20-25 tahun sebanyak 36 dengan presentase 67,9%. Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi SMA sebanyak 47 responden dengan presentase 88,7%. Berdasarkan lama bekerja didominasi 1-5 tahun sebanyak 24 responden dengan presentase 45,3%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Ghazali dalam Sujarweni (2015:157-158) uji validitas digunakan untuk mengukur baik sah atau tidaknya maupun valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Priyatno (2016:150) pengambilan keputusan dalam suatu uji validitas bisa menggunakan 2 metode yaitu berdasarkan signifikasi dan nilai korelasi. Data dinyatakan valid apabila memiliki signifikasi $< 0,05$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil uji validitas meunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), *reward* (X3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan seluruh taraf signifikasi di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:47-48) sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *cronbach's alpha*, butir kuesioner yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan di reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut yaitu :

- 1) Jika nilai *cronbach's alpa* $> 0,7$ maka reliabilitas sangat baik
- 2) Jika nilai *cronbach's alpa* antara 0,6 - 0,7 maka reliabilitas baik
- 3) Jika *cronbach's alpa* $< 0,6$ maka tidak reliabel

hasil Cronbach's Alpha dari variabel komunikasi, kerjasama tim, reward dan kinerja karyawan lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan reliabel sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:154) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak di dalam sebuah model regresi linier. Menggunakan uji statistik *non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Jika signifikansi (*Asymp.sig*) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. Jika signifikansi (*Asymp.sig*) $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal. Dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas dengan One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Sujarweni (2015:158-159) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya kemiripan antar variabel independen di dalam suatu model. Jika tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 yaitu variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,463, variabel kerjasama tim (X_2) sebesar 0,411 dan variabel *reward* (X_3) sebesar 0,282. Dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu variabel komunikasi (X_1) sebesar 2,158, variabel kerjasama tim (X_2) sebesar 2,435 dan *reward* (X_3) sebesar 3,551. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Priyatno (2016:131) uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak ada masalah heteroskedastisitas. Bisa dengan menggunakan uji *spearman's rho*. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2) dan *reward* (X_3) adalah lebih dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016:47) analisis regresi linier merupakan alat analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.117	6.799		.753	.455
Komunikasi	.529	.237	.357	2.233	.030
Kerjasama Tim	.581	.282	.350	2.058	.045
Reward	.042	.333	.026	.125	.901

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5.117 + 0.529X_1 + 0.581X_2 + 0.042X_3 + e$$

Dari persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Besar konstanta dari persamaan regresi diatas yaitu 5,117 artinya apabila komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) dan *reward* (X3) tidak ada nilainya atau nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 5,117.
2. Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,529 bernilai positif, hal ini berarti jika komunikasi (X1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,529 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.
3. Variabel kerjasama tim (X2) memiliki nilai koefisien 0,581 bernilai positif, hal ini berarti jika kerjasama tim (X2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,581 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.
4. Variabel *reward* (X3) memiliki nilai koefisien 0,042 bernilai positif, hal ini berarti jika *reward* (X3) bertambah besar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,042 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dalam mengukur antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjust R Square
0,648	0,420	0,384

Sumber : *Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)*

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau *adjust R square* sebesar 0,384. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) dan *reward* (X3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 38,4%. Sedangkan sisanya 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98) uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) yaitu komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) dan *reward* (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidaknya dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	Signifikan	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	2,233	0,030	Berpengaruh signifikan
Kerjasama Tim (X2)	2,058	0,045	Berpengaruh signifikan
<i>Reward</i> (X3)	0,125	0,901	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber : *Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)*

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 2,233, t_{hitung} variabel kerjasama tim sebesar 2,058 dan t_{hitung} variabel *reward* sebesar 0,125. Dapat diketahui nilai t_{tabel} menggunakan rumus $df = n - k - 1$ atau $53 - 3 - 1 = 49$, maka t_{tabel} didapatkan sebesar 2,009. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara parsial sebagai berikut :

1. Uji t variabel komunikasi (X1)

nilai sig. $0,030 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,233 > 2,009$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komunikasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t variabel kerjasama tim (X2)

Nilai sig. $0,045 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,058 > 2,009$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kerjasama tim secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t variabel reward (X3)

Nilai sig. $0,901 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,125 < 2,009$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan reward secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama – sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

F	Sig.	Taraf Sig	Keterangan
11,809	0,000	0,05	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,809 dan nilai F_{tabel} diketahui menggunakan rumus $df = n-k-1$ atau $54-3-1 = 4$. Maka nilai F_{tabel} adalah 2,79. Didapatkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $11,809 > 2,79$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan reward (X3) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari batas titik kritis sebesar 0,05.
2. Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri dengan nilai signifikansi 0,045 yang lebih kecil dari batas titik kritis 0,05.
3. Reward tidak mempengaruhi kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri memiliki nilai signifikansi sebesar 0,901 yang berada di atas nilai batas titik kritis sebesar 0,05.
4. Komunikasi, kerja sama tim, dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji F dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari batas titik kritis 0,05.

SARAN

Saran bagi Perusahaan

- 1) McDonald's Sri Ratu Kediri perlu mempertahankan dan mengoptimalkan komunikasi yang efektif guna mendorong peningkatan kinerja. Namun, juga alangkah baiknya McDonald's Sri Ratu Kediri perlu lebih mengoptimalkan komunikasi pribadi atau selentingan karyawan dengan adanya system komunikasi terbuka agar menciptakan lingkungan kerja yang berdaya guna dan mendukung kinerja yang unggul.
- 2) McDonald's Sri Ratu Kediri dapat mempertahankan dan mengoptimalkan kerja sama tim untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Alangkah baiknya, McDonald's Sri Ratu Kediri menyelenggarakan adanya Tim Building Activities, yang dapat membantu memperkuat ikatan antar karyawan, meningkatkan kepercayaan, dan memperkuat kerja sama di antara mereka.
- 3) Alangkah baiknya perusahaan perlu memahami dinamika dan kebutuhan karyawan baik dari atasan, karyawan full time, PKWT, dan lain lain serta memastikan bahwa sistem reward yang diterapkan sesuai dan efektif dalam mempengaruhi kinerja. Hal ini dapat mencakup penilaian yang objektif, dukungan dan pembinaan yang memadai, serta pendekatan yang holistik dalam memotivasi karyawan.

Saran bagi peneliti selanjutnya

- 1) Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan modifikasi pada model penelitian ini, seperti menambah, mengurangi, dan mengubah variabel dikarenakan 61,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan reward. Penelitian ini dapat membantu para peneliti untuk merancang penelitian yang lebih terfokus dengan faktor-faktor tersebut dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Chusna, A. (2022). *Menhub sebut Bandara Dhoho Kediri beroperasi Oktober 2023*. ANTARA 2022. <https://www.antaranews.com/berita/3001525/menhub-sebut-bandara-dhoho-kediri-beroperasi-oktober-2023>
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Koesomowidjo, suci r. mar'ih. (2021). *DASAR - DASAR KOMUNIKASI*. Buana ilmu populer kelompok gramedia.
- Komara, A. H., & Eva, S. (2017). Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Manajerial pada PT Astra Daihatsu Cabang Sudirman Pekanbaru. *Kurs*, 217–226. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/article/view/220>
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Values*, 2(2), 343–352.