



Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

Tiara Azkia Zarlianty^{1*}, Syahrial Addin², Yulia Mujiaty³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: tiaraazkia@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the effect of teamwork and communication on employee performance at the Bureau of Organization and Human Resources of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia. Employee performance is an important aspect in achieving organizational goals, which is influenced by the effectiveness of cooperation between team members and communication established in the work environment. The method used in this study is a quantitative approach with a total sampling technique, where the entire population of 40 people was sampled. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25 with validity tests, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, f-tests, and coefficient of determination tests. The results showed that teamwork has a significant positive effect on employee performance with a t-value of 2.222 and a significance of 0.032. And communication also has a positive effect on employee performance with a t-value of 4.239 and a significance of 0.000. The coefficient of determination of 48% indicates that teamwork and communication contribute to improving employee performance, while the rest is influenced by other factors outside this research model. This study concluded that increasing teamwork and effective communication can significantly improve employee performance.*

Keywords: *Communication; Employee Performance; Ministry of Industry; Organization; Teamwork.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh efektivitas kerja sama antar anggota tim dan komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling, di mana seluruh populasi sebanyak 40 orang dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2.222 dan signifikansi 0,032. Serta komunikasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 4.239 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi sebesar 48% menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kerjasama tim dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kata kunci: Kementerian Perindustrian; Kerjasama Tim; Kinerja Pegawai; Komunikasi; Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan memerlukan banyak keterampilan dikarenakan bukan tugas yang tidak mudah. Beragam keterampilan dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu dari banyak keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi adalah keterampilan yang dapat menyatukan semua aspek untuk dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterampilan ini termasuk kemampuan untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam tim untuk mencapai kinerja yang baik.

Kerjasama tim dipandang sebagai jalan keluar terbaik untuk organisasi karena penelitian di dalam perusahaan tidak bisa berjalan efektif tanpa kerjasama. Suatu tim yang solid mampu memberikan dukungan bagi pegawai untuk meraih tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Satu tim biasanya memiliki solusi yang lebih efektif dibandingkan dengan hanya mengandalkan seorang individu.

Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah pegawai sering tidak bekerja sama, yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan menurunkan performa yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan kerjasama tim untuk mencapai sasaran perusahaan. Selain itu, terdapat sejumlah pegawai yang memiliki waktu senggang tetapi tidak mau untuk membantu rekan-rekannya, sehingga mereka perlu direkrut untuk menyelesaikan tugas tersebut sendiri

Selain kerjasama tim, perusahaan tidak bisa berjalan dengan lancar tanpa komunikasi yang efisien. Salah satu kendala dalam komunikasi adalah ketika pegawai hanya melakukan komunikasi satu arah, yang mengakibatkan informasi tidak diteruskan kepada anggota lainnya, sehingga mempengaruhi proses yang sedang berlangsung. Seringkali, komunikasi antara pimpinan dan bawahan mengenai arahan yang berkaitan dengan operasional dan keuangan tidak ter jelaskan dengan teratur.

Kinerja pegawai sangat penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuan dan targetnya. Untuk mencapai hal itu, pimpinan dan pegawai harus bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah tindakan nyata yang perlu diperlihatkan oleh setiap pegawai sesuai tanggung jawabnya. Kinerja pegawai berperan penting dalam peningkatan sumber daya manusia sebab semakin tinggi kualitasnya di sebuah korporasi, maka pencapaian kompetensi juga akan bertambah naik.

2. KAJIAN TEORITIS

Kerjasama Tim

Kerjasama tim menjadi salah satu bagian yang mempunyai peran penting terhadap performa pegawai. Dengan adanya kerjasama yang baik dan teratur maka peningkatan kinerja dan kepuasan kerja bisa diraih, dan kerjasama dianggap sebagai solusi paling efektif di dalam perusahaan karena penelitian dalam perusahaan tidak bisa dilaksanakan dengan baik tanpa adanya koordinasi. Kerja sama tim yaitu sekumpulan individu yang berkerja sama guna menggapai tujuan bersama-sama, dan agar dapat mencapai tujuan tersebut dengan lebih mudah apabila mereka saling berkerja sama (Iryadana et al., 2024).

Menurut (Rochman et al., 2024), indikator kerjasama tim, yaitu:

- a) Kerjasama. Seseorang dianggap berkerjasama ketika usaha mereka digabungkan secara teratur untuk mencapai tujuan bersama.
- b) Kepercayaan. Kepercayaan menandakan keteguhan bahwa individu sungguh sungguh menjalankan serta mengekspresikan pernyataan yang telah disampaikan.
- c) Kekompakan. Kekompakan mencerminkan sejauh mana individu menunjukkan rasa peduli dan antusiasme terhadap keberlangsungan serta dinamika kelompoknya.

Komunikasi

Menurut (Saefi et al., 2024), Komunikasi adalah proses pertukaran informasi dan pemahaman antar individu. Dalam komunikasi ini, pemindahan informasi adalah proses komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk berinteraksi satu sama lain, jika tidak ada komunikasi, setiap anggota dalam perusahaan tidak memahami tindakan apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaan.

Menurut (Prasetya Yuditio et al., 2024), lima indikator komunikasi, yaitu:

- a) Pemahaman. Kemampuan untuk menangkap informasi yang diberikan oleh komunikator kepada komunikan.
- b) Kesenangan. Proses komunikasi sudah dapat dilakukan sehingga kedua belah pihak berada dalam kondisi yang menyenangkan.
- c) Pengaruh pada sikap. Ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain, komunikasi dianggap efektif karena hasil komunikasi dapat mempengaruhi atau mengubah perilaku lawan bicaranya
- d) Hubungan yang semakin baik. komunikator dapat menyampaikan pesan yang berdampak positif, komunikasi yang efektif memerlukan suasana hati yang positif dan penuh kepercayaan.
- e) Tindakan. Komunikasi yang baik adalah bahwa komunikator menetapkan tujuan saat mereka memulai.

Kinerja Pegawai

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan arahan tugas yang diberikan.

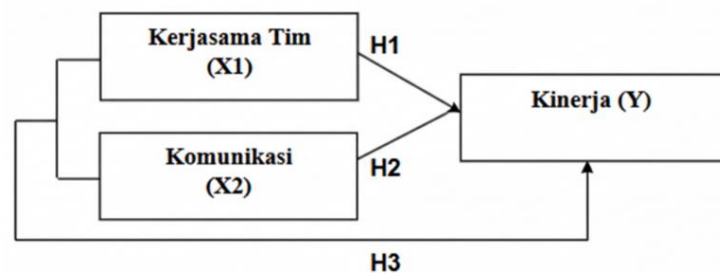
Kinerja diukur dengan banyaknya kewajiban yang telah dituntaskan oleh pegawai pada masa kurun waktu tertentu, yang menunjukkan seberapa jauh peningkatan yang telah dijalankan oleh pegawaiif saat menjalankan instruksi mereka (Agustina et al., 2024).

Menurut (Ibrahim et al., 2021), ada lima indikator kinerja, yaitu:

- a) Kualitas Kerja. Pemimpin menilai kualitas pekerjaan dan penyelesaian tugas secara maksimal terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai.
- b) Kuantitas Kerja. Kuantitas adalah total keseluruhan yang berhasil dihasilkan, yang terdiri dari jumlah unit total serta banyaknya siklus kegiatan yang sudah dijalankan.
- c) Ketepatan Waktu. Menunjukkan seberapa cepat suatu tugas dapat disudahi sebelum tenggat atau batas waktu yang telah ditentukan.
- d) Efektifitas. Efektifitas berhubungan dengan seberapa baik sumber daya suatu organisasi.
- e) Kemandirian. Kemandirian adalah tingkat seorang pekerja yang mempunyai inisiatif kerja yang baik serta bisa melakukan tugas secara mandiri.

Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini kerjasama tim (X1) dan komunikasi (X2) dianggap sebagai variabel independent ataupun variable bebas, sementara itu kinerja pegawai (Y) dianggap sebagai variabel dependent ataupun terikat. Berdasarkan kajian terdahulu serta temuan-temuannya, maka penulis dapat merumuskan kerangka berpikir seperti dalam gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H^{01} = Kerjasama Tim (X1) tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai (Y)

H^1 = Kerjasama tim (X1) berpengaruh positif pada kinerja pegawai (Y)

H^{02} = Komunikasi (X2) tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai (Y)

H^2 = Komunikasi (X2) berpengaruh positif pada kinerja pegawai (Y)

H^{03} = Kerjasama tim (X1) dan Komunikasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)

H^3 = Kerjasama tim (X1) serta komunikasi (X2) berpengaruh positif secara bersamaan pada kinerja pegawai (Y)

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia dengan sampel sebanyak 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data primer berasal dari hasil observasi dan kuesioner, dan data sekunder berasal dari data instansi.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau menunjukkan data kuesioner yang dikumpulkan dari tanggapan responden. Uji-uji yang dilakukan termasuk uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas diterapkan supaya menganalisis apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Kuesioner dinyatakan valid bila r hitung $>$ dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) dan tidak valid bila r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel). Hasil pengujian validitas penelitian ini dipaparkan pada tabel dibawah:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X^1)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	X1.1	0,809	0,312	VALID
	X1.2	0,753	0,312	VALID
	X1.3	0,748	0,312	VALID
	X1.4	0,808	0,312	VALID
	X1.5	0,849	0,312	VALID
	X1.6	0,739	0,312	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Tabel 1. menunjukkan hasil uji validitas instrument pernyataan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Hasil memperlihatkan bahwa 6 (enam) butir instrument pernyataan pada variabel kerjasama tim (X_1) valid dan memiliki korelasi positif dari 0,739 hingga 0,849.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X^2)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (X_2)	X2.1	0,564	0,312	VALID
	X2.2	0,574	0,312	VALID
	X2.3	0,658	0,312	VALID
	X2.4	0,575	0,312	VALID
	X2.5	0,783	0,312	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Tabel 2. memaparkan perolehan uji validitas instrumen pernyataan yang dilakukan menggunakan SPSS 25. Hasil memperlihatkan bahwa 5 (lima) instrumen pernyataan pada variabel komunikasi (X_2) valid dengan korelasi positif dari 0,564 hingga 0,783.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,471	0,312	VALID
	Y2	0,846	0,312	VALID
	Y3	0,801	0,312	VALID
	Y4	0,701	0,312	VALID
	Y5	0,585	0,312	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Dari perolehan uji validitas instrumen pernyataan di tabel 3 yang diolah menggunakan SPSS 25, ditemukan bahwa 5 (lima) instrumen keterangan kepada variabel kinerja karyawan (Y) valid, dengan korelasi positif dari 0,471 hingga 0,846.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan agar menegaskan bahwa pengukur yang dipakai bersifat konsisten serta bisa diandalkan ketika digunakan pengukuran berulang kali.

Dapat dinyatakan reliabel jika:

- a) Bila angka Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka pengukuran variabel dalam pernyataan tersebut bisa dipandang reliabel.; atau
- b) Bila angka Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka pengukuran variabel dalam pernyataan tersebut bisa dipandang tidak reliabel.

Perolehan uji reliabilitas yang dilakukan penulis pada alat penelitian, yang diolah menggunakan SPSS Versi 25, ialah antara lain:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X^1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Menurut Tabel 4. data instrument Kerjasama Tim (X_1) yang meliputi 6 pernyataan dianggap reliable karena nilai Cronchbach's Alpha adalah 0,874 yang lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X^2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.615	5

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Menurut hasil uji reliabilitas pada tabel 5, data instrument Komunikasi (X_2) yang terdiri dari 5 pernyataan dianggap reliable karena nilai *Cronchbach's Alpha* adalah 0,615 yang lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.986	3.427		.288	.775		
	KERJASAMA TIM	.269	.121	.282	2.222	.032	.869	1.150
	KOMUNIKASI	.565	.133	.539	4.239	.000	.869	1.150

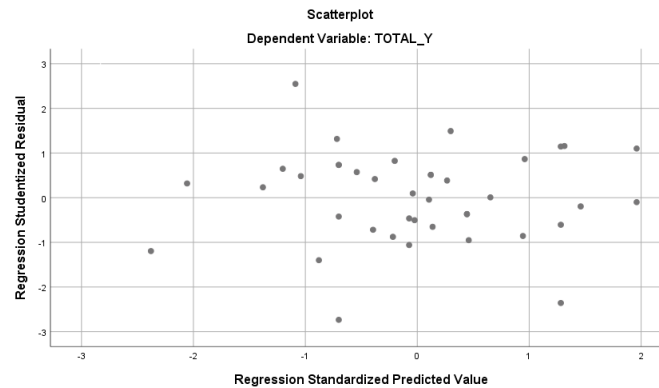
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Menurut tabel 6, ditemukan bahwa multikolonieritas tidak terjadi karena angka tolerance $> 0,10$, yakni 0,869, serta angka VIF $< 10,00$, yaitu 1.15.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Gambar 2. adalah grafik scatterplot yang menunjukkan bahwasannya titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu artinya titik-titik tersebut tersebar di atas serta di bawah hitungan 0 pada sumbu Y, yang memperlihatkan bahwasannya model regresi yang dipakai pada penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dipakai guna menentukan apakah skor residual tersebar dengan normal. Pada ujian normalitas Kolmogorov-Smirnov, dasar pengambilan keputusan ialah antara lain:

- a) Angka signifikansi $> 0,05$ memperlihatkan bahwa angka residual berdistribusi dengan normal
- b) Angka signifikansi $< 0,05$ memperlihatkan bahwa angka residual tidak berdistribusi dengan normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73411113
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.054
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Menurut tabel 7, menyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal dikarenakan angka signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni 0,200.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.986	3.427		.288	.775		
	KERJAS AMA TIM	.269	.121	.282	2.22	.032	.869	1.150
	KOMUNI KASI	.565	.133	.539	4.23	.000	.869	1.150
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Tabel 8. memaparkan model garis persamaan linear berganda yang terbentuk. Model ini dapat dituliskan sebagai berikut:

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

$$Y = 0,986 + 0,269 + 0,565 + e$$

Berikut adalah hasil dari persamaan regres linear berganda:

- Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,986 dan tanda positif artinya menunjukkan pengaruh arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Yang berarti jika semua variabel bebas (X1) dan (X2) bernilai 0 atau berubah, maka kinerja pegawai adalah 0,986.
- Nilai koefisien regresi terhadap variabel kerjasama tim (X1) yaitu 0,269 yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kerjasama tim akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,269. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak dibahas dalam penelitian ini.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,565.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.986	3.427		.288	.775		
	KERJASAMA TIM	.269	.121	.282	2.222	.032	.869	1.150
	KOMUNIKASI	.565	.133	.539	4.239	.000	.869	1.150
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X^1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,222 yang lebih besar dari t tabel 2,026, sehingga H^0 ditolak dan H^1 diterima. Selain itu, variabel komunikasi (X^2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,239 > t$ tabel 2,026. Dengan demikian, baik kerjasama tim maupun komunikasi berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.321	2	54.161	17.087	.000 ^b
	Residual	117.279	37	3.170		
	Total	225.600	39			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM						

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Tabel 10. Menunjukkan hasil F hitung sejumlah 17.087, yang berarti lebih besar dari F tabel yakni 3.25 serta angka sign $0,000 < 0,05$. Dengan ini, bisa dikatakan perolehan uji F memperlihatkan bahwasannya kerjasama tim (X_1) serta komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pada Variabel Kerjasama Tim (X^1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.207	2.141
a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM				

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Dari uji yang ada pada tabel 11, diketahui bahwa angka R Square yang didapat ialah 0,228. Ini berarti bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1) memberi pengaruh bernilai 22% pada variabel Kinerja Pegawai (Y). disisi lain 78% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Pada Variabel Komunikasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.395	1.870
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI				

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Angka R Square dari pengujian tersebut, seperti yang diperlihatkan pada tabel 12 ialah sejumlah 0,411. Dari hal tersebut, variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Komunikasi (X_2) sejumlah 41%. Akan tetapi, masih ada variabel lain yang mempengaruhi 59% sisanya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.452	1.780
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: Hasil Output SPSS V.25 (2025)

Menurut hasil yang diperlihatkan dalam tabel 13, bisa diperoleh dari nilai *R Square* yang memperlihatkan bahwasannya angka koefisien determinasi simultan sejumlah 0,480, atau 48%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh persentase variabel independen yaitu kerjasama tim (X_1) dan komunikasi (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), yakni 48%. Dengan demikian, variabel independen bisa menguraikan sejumlah 48% terhadap variabel dependen. Selain itu, 52% yang tersisa dipengaruhi atau dijelaskan atas variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a) Hasil uji memperlihatkan bahwa variabel independent kerjasama tim (X1) berdampak positif secara parsial pada variabel dependen kinerja pegawai (Y). angka t hitung sebesar $2.222 >$ angka t tabel 2.026 , serta angka signifikan bernilai $0,032 < 0,05$.
- b) Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara parsial oleh variabel independen komunikasi (X2). Nilai hitung t sebesar $4.239 >$ angka t tabel 2.026 serta angka signifikan bernilai $0,000 < 0,05$.
- c) Dari hasil uji F pada penelitian ini, bisa dikatakan bahwa variabel kerjasama tim (X1) serta komunikasi (X2) berdampak baik serta signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai f hitung adalah $17.087 >$ f tabel $3,25$, dan nilai sign $0,000$ lebih $< 0,05$.
- d) Nilai R Square sejumlah 0.480 pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kerjasama tim serta komunikasi berdampak secara bersamaan pada kinerja pegawai sejumlah $0,480$ (48%) sedangkan bagian yang tersisa (52%) dipengaruhi oleh variabel-variabel atau aspek-aspek lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Saran

(1) Kerjasama tim terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, perusahaan harus terus mendukung kegiatan yang meningkatkan kerjasama tim, seperti pelatihan kerjasama tim, team building, dan forum diskusi antar tim kerja. (2) Untuk mencegah miskomunikasi di tempat kerja yang bisa merugikan bisnis serta pegawainya, komunikasi harus di tingkatkan. Agar informasi menjadi lebih baik serta tidak terjadi disinformasi di antara karyawan, perusahaan harus fokus pada komunikasi pegawai. (3) Untuk penelitian berikutnya, penulis menyarankan untuk mengubah variabel penelitian, baik dengan menambahnya maupun menggantinya untuk mencakup cakupan yang lebih luas yang akan memberi wawasan yang lebih positif serta rekomendasi yang membangun untuk perusahaan yang diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4, 1–50.
- Aqidah, Z. (2023). Pengertian dan ruang lingkup psikologi agama. *Nathiqiyyah*, 6(2), 15–23. <https://doi.org/10.46781/nathiqiyyah.v6i2.663>
- Ariyanti, N., Marleni, & Prasrihamni, M. (2022). Analisis faktor penghambat membaca permulaan pada siswa kelas I di SD Negeri 10 Palembang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4), 1450–1455. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/5462>
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novariani, N. N. A. (2021). Pengaruh self leadership, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. *Values*, 2(2), 398–405.
- Purnia, D. S., & Alawiyah, T. (2020). *Metode penelitian: Strategi menyusun tugas akhir* (p. 21).
- Edrisy, I. F., & Rozi, F. (2021). Penegakan hukum terhadap pelaku pengancaman pornografi (Studi kasus Polres Lampung Utara). *Jurnal Hukum Legalita*, 3(2), 98–109. <https://doi.org/10.47637/legalita.v3i2.434>
- Gunawan, C. (2019). *Regresi linear: Tutorial SPSS lengkap* (p. 13).
- Handayani. (2020). Bab III metode penelitian. *Suparyanto dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Hendriawan, D., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh komunikasi lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 1–9.
- 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>
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 839–851. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.908>
- Januari, N. (2025). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT BVI Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia. *Trending*, 3(1). <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3272>

- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2022). Faktor-faktor komunikasi yang perlu dimiliki generasi Z dalam mempersiapkan karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.345>
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dukungan suami terhadap hambatan penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang pada multipara akseptor aktif di Surabaya. *Majalah Obstetri dan Ginekologi*, 13(2), 659–664. <https://doi.org/10.20473/mgk.v13i2.2024.659-664>
- Marhawati, Mahmud, R., Nurduana, Astuty, S., Setyawan, D. A., Prasaja, Fahrädina, N., One, L., Faelasofi, R., Widyasari, T., Mawardati, R., Otaya, L. G., & Rahmatina, S. (2022). *Statistika terapan*.
- Mechtildis, O. (2022). *Pemanfaatan Instagram @Dkksemarang sebagai media komunikasi bencana dalam penanganan Covid-19 di Kota Semarang (Maret–Desember 2020)* (Disertasi doktoral, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang).
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 58–79. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Narpati, D. R. C. D. S. B. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Z. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 182–195. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.487>
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2), 66–83. <https://doi.org/10.52447/mmj.v10i2.6622>
- Oktober, N. (2023). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan reward terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 1(4). <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.238>
- Prasetya Yuditio, Y., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan media big book untuk menumbuhkan minat membaca di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Rochman, M. S., Ubaidillah, H., & Andriani, D. (2024). Pengaruh kerja sama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo World Kabupaten Mojokerto. *Efektor*, 11(1), 32–43. <https://doi.org/10.29407/e.v11i1.22238>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS: Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>

- Saefi, S. M., Sakinah, & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2609>
- Saputra, Y. D., & Setiadi, Y. W. (2023). Komunikasi terhadap motivasi kerja di PT BSP Cabang Air Muring. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 269–279. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4506>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2020). Pengaruh fasilitas ruang tunggu terhadap kenyamanan penumpang di Bandar Udara Internasional Banyuwangi. *Jurnal Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta*, 6–22.
- Syafina, L., & Harahap, N. (2019). *Metode penelitian akuntansi: Pendekatan kuantitatif*.
- Tahitu, A., Tutuhunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di Kota Ambon. *Jurnal Badati*, 6(1), 53–72.
- Tampubolon, M. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. <http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf>
- Wahyuning, S. (2021). *Statistik dasar-dasar*.
- Walda, R. (2025). Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Amaan Indonesia Sejahtera Cabang Bogor 3. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 896–908.
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2021). Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan CSR sebagai variabel moderasi. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135.