

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Indosistem Otomat

Siti Solihah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: sitisolihahuwb@gmail.com

Submit: 01-07-2024 | Revisi : 05-07-2024 | Terima : 13-07-2024 | Terbit online: 09-09-2024

Abstrak - PT Solusi Indosistem Otomat atau yang dikenal dengan nama "*C-SAT System*" menjadi perusahaan sistem integrator di bidang teknologi otomasi, transmisi dan distribusi tenaga listrik dan distribusi, otomasi energi dan jaringan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan *Ms. Excel* serta SPSS versi 22. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat *error* 0,1 (10%). Hasil penelitian uji t komunikasi dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang menandakan semakin baik komunikasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan artinya kerjasama tim tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menggunakan uji F (simultan) komunikasi dan kerjasama tim terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat. Bagi perusahaan diharapkan untuk terus memelihara komunikasi dan kerjasama tim yang baik di antara karyawan pada PT tersebut, termasuk dengan pimpinan, bawahan, rekan kerja, dan pihak terkait lainnya. Hal ini penting untuk pelaksanaan tugas masing-masing, karena komunikasi dan kerjasama tim yang baik memiliki dampak positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

Abstract - PT Solusi Indosistem Otomat or known as "*C-SAT System*" is a system integrator company in the field of automation technology, power transmission and distribution, energy automation and communication networks. This study aims to determine the effect of communication and teamwork on employee performance at PT Solusi Indosistem Otomat. The research method used in this study is a quantitative test with data processing using *Ms. Excel* and SPSS version 22. In sampling researchers used the Slovin formula with an error rate of 0.1 (10%). The results of the t test research on communication and employee performance have a positive and significant effect, which indicates that the better employee communication will improve employee performance. Teamwork on employee performance there is no positive and significant influence, meaning that teamwork has no influence on employee performance. While the results of research using the F test (simultaneous) communication and teamwork there is a positive influence on employee performance at PT Solusi Indosistem Otomat. The company is expected to continue to maintain good communication and trim cooperation among employees at PT, including with leaders, subordinates, coworkers, and other related parties. This is important for the implementation of each task, because good communication and teamwork have a positive impact on employee work effectiveness.

Keywords : Communication, Teamwork, Employee performance

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan serta terampil supaya kegiatan pengelolaan dapat berjalan dengan lancar. Karyawan juga harus mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi agar kinerja karyawan meningkat. Karyawan menjadi bagian dari substansi perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam memberikan partisipasi terhadap kinerja yang baik dan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan ditunjukkan melalui waktu kerja, kualitas, kuantitas dan kerjasama. Kinerja karyawan sangat memengaruhi perkembangan perusahaan dan kinerja juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Di era bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada kualitas barang atau jasa yang diberikan, namun juga pada bagaimana karyawan bekerja sama untuk memecahkan tantangan yang semakin kompleks dalam timnya. PT Solusi Indosistem Otomat menyadari bahwa



komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang efektif merupakan dua komponen penting untuk menjamin kesuksesan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, sehingga perusahaan harus mengelola SDM nya untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat berpartisipasi secara maksimal untuk mencapai tujuan tersebut. Di PT Solusi Indosistem Otomat, kinerja karyawan penting untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Komunikasi dalam suatu perusahaan juga memengaruhi aktivitas perusahaan seperti: efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja pegawai dan organisasi. Komunikasi organisasi adalah tingkat informasi terkait pekerjaan yang dikirimkan organisasi kepada para anggotanya. Tujuan komunikasi dalam organisasi untuk saling membangun pengertian agar membentuk kerangka acuan dan bidang pengalaman bersama di antara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sudut pandang: pertama, antara atasan dan bawahan, kedua, antara pegawai dengan pegawai lainnya, dan ketiga, antara pegawai dengan atasan (Palupi, 2023).

Di lingkungan perusahaan, komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam berinteraksi antar karyawan. Komunikasi yang efisien dibutuhkan supaya pesan yang di informasikan bisa dimengerti dengan jelas oleh penerima. Kunci keberhasilan komunikasi adalah pemahaman bersama atas makna yang terkandung dalam pesan tersebut. Di banyak perusahaan, seringkali terjadi komunikasi antara atasan dan pegawai yang masih terikat pada budaya *paternalistic*, dalam budaya tersebut para pegawai tidak memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan atau mengambil inisiatif tanpa izin dari atasan. Kondisi ini biasanya disebabkan oleh struktur organisasi yang menempatkan atasan dan pegawai pada jarak yang cukup besar. Sebagai akibatnya, komunikasi antara atasan dan pegawai cenderung bersifat formal, yang mengakibatkan pegawai tidak dapat digunakan secara optimal sebagai sumber ide, informasi, atau saran (Wijaya *et al.*, 2022).

Dalam penelitian terdahulu oleh (Najati & Susanto, 2022) yang berjudul pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan inews jakarta terdapat pengaruh komunikasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara individu maupun simultan. Sedangkan penelitian oleh (Khair, 2021) pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang kwalanamu tidak terdapat pengaruh komunikais yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti di banyak perusahaan lainnya, kesuksesan di lingkungan kerja PT Solusi Indosistem Otomat bergantung pada kerja sama tim, karena dianggap sebagai komponen penting dalam mencapai tujuan bersama, meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan kerjasama tim sangat penting. Namun, tim seringkali menghadapi berbagai tantangan yang dapat mengganggu kerja sama tim yang efektif di tengah dinamika kerja yang kompleks dan beragam.

Pada PT Solusi Indosistem Otomat, kinerja karyawan berpengaruh untuk mencapai visi misi perusahaan. Seperti di perusahaan lainnya, kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk mencapai keunggulan yang kompetitif dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Namun, seringkali kinerja karyawan terhalang oleh berbagai tantangan yang dapat menghambat pencapaian tujuan individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi dan kerjasama tim dianggap mempunyai peran yang penting dalam membentuk kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan pertukaran informasi yang lancar, pengambilan keputusan yang tepat, dan pemahaman yang mendalam tentang tujuan dan jalan perusahaan. Di sisi lain, kerjasama tim yang baik memperkuat sinergi antar individu, meningkatkan kolaborasi dan memastikan pencapaian target secara bersama-sama.

Deskripsi konseptual dari penelitian pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat akan melibatkan pemahaman tentang konsep-konsep kunci yang terlibat. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam sebuah perusahaan. Komunikasi yang efektif melibatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Komunikasi sangat penting dalam semua aspek kehidupan, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Komunikasi diartikan sebagai pengiriman dan penerimaan suatu informasi atau pesan oleh sedikitnya dua orang agar pesan yang disampaikan dapat dipahami ” (Lukas *et al.*, 2020). Menurut Hamirudin ada empat indikator komunikasi, yaitu (Hermanto, 2020) a) Bijaksana dan kesopanan b) Penerimaan umpan balik c) Berbagi informasi d) Memberikan informasi tugas

Kerjasama tim adalah pengelompokan dua atau lebih orang yang bekerja sama dalam sebuah kegiatan bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim dapat meningkatkan hubungan antar anggota sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain (Hermanto, 2020). Menurut Hamiruddin ada empat indikator kerjasama tim (Hermanto, 2020) yaitu a) Fokus pada tujuan tim b) Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas c) Menjalin kerjasama sesama anggota tim d) Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas. Menurut Shane & Von Glinow, dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu *the five C* dalam jurnal (Rahayu *et al.*, 2022) a) Bekerjasama (*Cooperating*) b) Koordinasi (*Coordinating*) c) Komunikasi (*Communicating*) d) Kenyamanan (*Comforting*).

Menurut Rivai, “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu saat melaksanakan tugas, yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama” (Pristyadi & Edy Santoso, 2019). Menurut Armstrong dan Baron, kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap ekonomi. Kinerja mencakup cara pekerjaan dilakukan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dalam konteks organisasi, kinerja mencerminkan apakah tujuan organisasi yang telah ditetapkan tercapai atau tidak (Tailan *et al.*, 2021). Ada lima indikator kinerja karyawan menurut Noviawati (Hermanto, 2020), yaitu a) Kuantitas b) Kualitas c) Ketepatan waktu d) Efektivitas e) Kehadiran.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang menjadi fokus penelitian ini berupa data kuantitatif yang terdiri dari angka-angka yang dihasilkan dari skala *likert*. Skala *likert* adalah jenis skala yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk mengetahui atau mengukur data kuantitatif atau kualitatif.

Mnurut Sugiyono, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Hidayat, 2021).

2.1. Sampel Data

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *incidental sampling* atau tidak disengaja. Sugiyono menyatakan bahwa "*incidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok maka digunakan sebagai sumber data" (Mappigau, 2023). Sampel yang peneliti ambil menggunakan rumus Slovin, berikut rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \quad (1)$$

Dengan nilai $N = 74$ dan $e = 10\%$ (0,1) maka diperoleh $n = 42,5$ (dibulatkan menjadi 43). Responden dalam penelitian ini diminta untuk memilih jawaban untuk pernyataan atau pertanyaan. Data dikumpulkan untuk mengetahui sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis melakukan penelitian pada PT Solusi Indosistem Otomat melakukan metode pengumpulan data studi lapangan yaitu dengan mengunjungi tempat penelitian langsung, dilakukan melalui:

a. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek atau fenomena yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian, observasi dapat dilakukan secara sistematis dan terencana untuk memperoleh data yang akurat dan relevan.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Kuesioner digunakan dalam metode survei untuk mengumpulkan data primer dan mengumpulkan pendapat responden.

Dalam penelitian ini juga menggunakan SPSS (*Statistical Packpage For Social Sciences*) versi 22 digunakan untuk mengolah data dan hasil pembagian kuesioner. Teknik yang memastikan bahwa data yang dikumpulkan tepat dan akurat diperlukan untuk memudahkan proses pengumpulan data. Data primer digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari kuesioner atau angket. Kuesioner digunakan dalam metode survei untuk mengumpulkan data primer dan mengumpulkan pendapat responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data seperti uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas, uji hipotesis secara parsial (uji T) dan secara simultan (uji F), koefisien determinasi.

2.2. Karakteristik Responden

Tujuan dari karakteristik responden adalah untuk memahami latar belakang responden, yang dalam penelitian ini diutamakan pada jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja. Hasil yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	41	95,30%
Perempuan	2	4,70%
Jumlah	43	100%

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 43 sampel responden, 41 laki-laki (95,3%) dan 2 perempuan (4,7%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Solusi Indosistem Otomat adalah laki-laki.

Tabel 2 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK/MA	31	72%
D3	6	14%
S1	6	14%
S2	0	0%
S3	0	0%
Jumlah	43	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki pendidikan terakhir setara SMA/SMK/MA, sebanyak 31 responden (72%), dibandingkan dengan hanya 6 responden (14%) di D3 dan 6 responden (14%) di S1 dari 43 responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT Solusi Indosistem Otomat memiliki pendidikan SMA/SMK/MA. Ini menunjukkan bahwa lulusan tersebut memenuhi kualifikasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	0	0%
21 – 30 Tahun	18	41,90%
31 – 40 Tahun	12	27,90%
41 – 50 Tahun	6	14%
>50 Tahun	7	16,20%
Jumlah	43	100%

Dari Tabel 3 dapat digambarkan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu masa kerja < 1 tahun memiliki jumlah 0 dengan presentase 0%, pada masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 51,2%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 23,3% dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 25,5%. Adanya data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerjanya 1-5 tahun lebih dominan dari pada lama bekerja karyawan yang lain.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menyangkut judul mengenai pengaruh komunikasi dan kejasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat. Dengan demikian untuk mendapatkan data penelitian akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada para karyawan PT Solusi Indosistem Otomat dengan jumlah 43 responden.

3.1. Uji Kualitas Data

Tabel 4. Uji Validitas Data Responden

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Sig.	Taraf Sig.	Kriteria
Komunikasi (X1)	X1. 1	0,696	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X1. 2	0,518	0,355	0,002	0,05	Valid
	X1. 3	0,737	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X1. 4	0,707	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X1. 5	0,814	0,355	0, 000	0,05	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2. 1	0,698	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X2. 2	0,611	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X2. 3	0,763	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X2. 4	0,64	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X2. 5	0,764	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X2. 6	0,796	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X2. 7	0,723	0,355	0, 000	0,05	Valid
	X2. 8	0,77	0,355	0, 000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1. 1	0,558	0,355	0, 001	0,05	Valid
	Y1. 2	0,638	0,355	0, 000	0,05	Valid
	Y1. 3	0,538	0,355	0, 001	0,05	Valid
	Y1. 4	0,603	0,355	0, 000	0,05	Valid

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Sig.	Taraf Sig.	Kriteria
	Y1. 5	0,697	0,355	0, 000	0,05	Valid
	Y1. 6	0,707	0,355	0, 000	0,05	Valid
	Y1. 7	0,696	0,355	0, 000	0,05	Valid
	Y1. 8	0,476	0,355	0, 005	0,05	Valid
	Y1. 9	0,718	0,355	0, 000	0,05	Valid
	Y1. 10	0,665	0,355	0, 000	0,05	Valid
	Y1. 11	0,722	0,355	0, 000	0,05	Valid
	Y1. 12	0,709	0,355	0, 000	0,05	Valid

Tabel 4, menunjukkan uji validitas dari seluruh pernyataan untuk variabel komunikasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena rhitung > rtabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

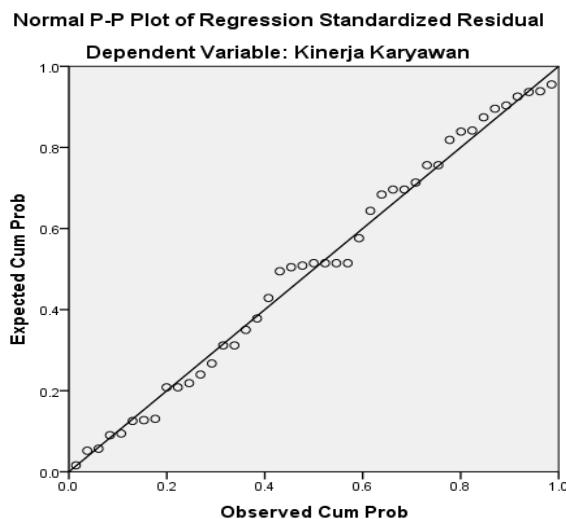
Tabel 5. Uji Reliabilitas Responden

Variabel	Item Pernyataan	Hasil Cronbach Alpha	Syarat Cronbach Alpha	Kriteria
Komunikasi (X1)	5 Item pernyataan	0,723	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	8 Item pernyataan	0,866	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12 Item pernyataan	0,872	0,6	Reliabel

Tabel 5, menunjukkan bahwa jika tanggapan variabel terhadap pernyataan selalu konsisten, variabel tersebut dianggap handal atau reliabel. Oleh karena itu, koefisien reliabilitas variabel komunikasi sebesar 0,723, variabel kerjasama tim sebesar 0,866, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,872, masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dianggap reliabel atau memenuhi persyaratan.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Gambar 1 menunjukkan bahwa data dengan normal *P-P Plot* memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ini disebabkan oleh fakta bahwa titik-titik dalam gambar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data yang diinterpretasikan memiliki distribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot Of Regression Standardized Residual

Tabel 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov

N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	194.332.199
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.067
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 6 Uji normalitas dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel (Constant)	Collinearity Statistic Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,371	2,695	Tidak terjadi multikolinieritas
Kerjasama Tim	0,371	2,695	Tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 7 menunjukkan nilai komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) berdasarkan hasil *tolerance* 0,371 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 2,695 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Thitung	Sig.	Keterangan
Komunikasi	-0,964	0,341	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kerjasama Tim	0.188	0,852	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 8 menunjukkan bahwa metode uji glejser, yang nilainya dilihat dari t sig, menunjukkan bahwa hasil data tersebut tidak menunjukkan heteroskedastisitas, karena variabel komunikasi dan kerjasama tim memiliki nilai sig yang lebih besar daripada 0,05.

3.3. Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Uji T

Variabel	Beta	t-hitung	t-tabel	Sig	Taraf Sig
Constant	19,605				
Komunikasi (X1)	0,528	3,056	2,021	0,004	0,05
Kerjasama Tim (X2)	0,256	1,48	2,021	0,147	0,05

- a. Pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil pengujian parsial ini dilihat dari beta standar koefisiensi 0,528, artinya pengaruhnya positif. Dilihat dari t-hitung sebesar 3,056 lebih besar dari t-tabel 2,021 pengaruhnya signifikan dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Terima H1).
- b. Pengaruh kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil pengujian parsial ini memiliki beta koefisiensi 0,256, yang menunjukkan bahwa dampaknya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena t-hitung 1,480 lebih kecil dari t-tabel 2,021 dan nilai signifikansi 0,147 lebih besar dari 0,05 (Tolak H2).

Tabel 10. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	199,852	2	99,926	25,2	.000 ^b
Residual	158,613	40	3,965		
Total	358,465	42			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 10 tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai f tabel adalah 3,23, yang menunjukkan bahwa fhitung lebih besar daripada f tabel di mana $25,200 > 3,23$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, termasuk komunikasi dan kerja sama tim, berdampak positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Terima H3).

3.4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 menunjukkan nilai R sebesar 0,747persentase 74,7% yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Nilai R *square* sebesar 0,558 atau 55,8%, menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan (simultan). Nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,535 yang artinya pengaruh

variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 53,5%. Sedangkan variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini memengaruhi bagian yang tersisa sebesar 46,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi memiliki pengaruh positif.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747 ^a	0,558	0,535	1,991

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh komunikasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat, yang menandakan semakin baik komunikasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT Solusi Indosistem Otomat memiliki pengaruh yang baik terhadap komunikasi. Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat. Dengan demikian, variabel kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,147 > 0,05$, dan $t\text{-hitung } 1,480 < t\text{-tabel } 2,021$. Terdapat interaksi positif antara komunikasi dan kerjasama tim dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independen (komunikasi dan kerjasama tim) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Variabel yang paling dominan adalah komunikasi (X1) dengan kontribusi 52,8% terhadap kinerja karyawan (Y).

Referensi

- Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam*. 1–50.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan the Influence of Internal Communication, Work Discipline and Team Work Toward Employee Performance. *Dimensi*, 10, 58–75. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Khair, H. F. H. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Lukas, K., Pasoreh, Y., & Golung, A. M. (2020). Peran Komunikasi Pemerintahan Dalam membangun Citra Kepemimpinan Di Desa Ponompiaan Kecamatan Dumoga Kabupaten Bolaang-Mongondow. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(1), 1–23. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/27109>
- Mappigau, E. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pelaku Usaha Mikro dan Kecil di Kecamatan Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 2(1), 56–68.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058–079. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Palupi, W. N. (2023). A Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2740>
- Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>
- Rahayu, A., Nurmilasari, N., & Suhartina, S. (2022). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 33–40. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.154>
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung. *Journal Values*, 2(2), 343–352. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2680%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2680/2073>
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>