

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta

Mila Kusuma Lara^{1*}, Tri Lestari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: kusumalaramila@gmail.com

Submit: 01-09-2024 | Revisi : 09-09-2024 | Terima : 30-09-2024 | Terbit online: 20-10-2024

Abstrak - Komunikasi memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan melalui komunikasi, hubungan yang erat dan harmonis dapat terjalin antar sesama karyawan dan atasan. Kerjasama tim juga memiliki peran penting, karena tanpa adanya kerjasama yang baik kinerja tidak akan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar komunikasi dan kerja sama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh komunikasi dan kerja tim secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan angket. Hasil uji t Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan didasarkan pada hasil thitung $2,970 > ttabel 2,015$ dan hasil uji t pada Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil thitung $3,353 > ttabel 2,015$. Dari hasil tersebut, artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil Fhitung $31,008 > Ftabel 3,21$.

Kata kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan

Abstract - Communication has an important role in a company. This is because through communication, close and harmonious relationships can be established between fellow employees and superiors. Teamwork also plays an important role, because without good cooperation performance will not be optimal. This study aims to analyze how much communication and teamwork are partially influenced on employee performance and how much communication and teamwork are affected jointly or simultaneously on the performance of employees of PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng West Jakarta. This study uses a quantitative research method, which is used to research on certain populations and samples. The number of samples in this study amounted to 47 employees. Data collection techniques are carried out by observation and questionnaires. The results of the t-test of Communication on Employee Performance are based on the result of t-calculation $2,970 > ttable 2,015$ and the results of the t-test on Teamwork on Employee Performance based on the results of $3,353 > ttable 2,015$. From these results, it means that there is a partially significant influence between Communication on Employee Performance and Teamwork on Employee Performance. Meanwhile, based on the results of the F test on the Influence of Communication and Teamwork on Employee Performance based on the results of the F test $F_{calculated} 31.008 > F_{table} 3.21$.

Keywords: Communication, Teamwork, and Employee Performance

1. Pendahuluan

Komunikasi memiliki peran yang krusial di dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang kuat dan menyenangkan dapat terjalin antar pekerja maupun pemimpin. Dalam hal lain, percakapan juga menjadi kunci untuk menyampaikan informasi dan arahan kepada seluruh karyawan, memastikan bahwa aktivitas kerja berjalan dengan lancar. Ketidakseimbangan dalam proses komunikasi dapat menghambat aliran informasi dan arahan kepada karyawan, sehingga kerjasama tim menjadi penting karena kemampuan individu juga memiliki batasan (Fitri et al., 2023). Selain itu, komunikasi dan kerjasama tim juga memiliki peranan esensial. Tanpa kerjasama yang solid, kinerja menjadi tidak optimal dan tugas tidak terselesaikan apabila karyawan tidak bekerjasama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim juga menjadi kunci bagi karyawan untuk saling mendukung demi mencapai tujuan bersama (Setiani et al., 2020).

PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor Sariroti. Sehubungan dengan temuan pengamatan yang peneliti lakukan, efek komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mempromosikan komunikasi terbuka dan kerjasama tim biasanya memiliki pekerja yang lebih



produktif dan berkinerja tinggi.

Permasalahan yang terkadang terjadi di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat diantaranya, kesalahan informasi tentang jumlah data produksi perusahaan. Sehingga, mengganggu proses karena terjadi selisih produksi dalam input data, sebaiknya mengkonfirmasi terlebih dahulu untuk memperbaikinya. Komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan manajemen dapat memastikan pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan, tugas yang diberikan dan harapan kinerja yang baik. Pada PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat terdapat permasalahan terhadap kerjasama tim, yaitu kekurangan kolaborasi dan koordinasi antar karyawan yang bekerja di lokasi. Ada diantaranya ialah tindakan pekerja yang lebih suka bekerja secara individu dengan kondisi kerja secara tim membutuhkan koordinasi yang tepat. Upaya untuk memperkuat komunikasi dan kerjasama tim dapat meningkatkan koordinasi antarbagian, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta mempromosikan inovasi dan kreativitas. Ini dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan, meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan riset ulang guna mengevaluasi dan menganalisis tentang pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan. Alasan penulis tertarik melakukan penelitian pada PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta barat ialah karena peneliti sebelumnya sudah melakukan pra survei terlebih dahulu dan lokasi tersebut sesuai dengan karakteristik dan permasalahan yang yang peneliti ambil dalam penelitian ini.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempergunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yakni komunikasi dan kerjasama tim, sedangkan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Komunikasi menurut De Vito, adalah proses komunikasi antara dua orang yang menghasilkan feedback. Menurut Deddy Mulyana, komunikasi ialah metode pertukaran tindakan komunikasi lisan dan nonverbal yang dilakukan oleh dua atau lebih individu (Didi et al., 2019). Menurut Suranto dalam (Erisah, 2023), beberapa indikator komunikasi termasuk : 1) Pemahaman, 2) Kesenangan, 3) Pengaruh pada Sikap, 4) Tindakan. Stephen dan Timothy menggambarkan kerjasama tim sebagai komunitas dimana usaha individu menghasilkan output yang lebih tinggi dengan jumlah kinerja karyawan. Kerjasama menciptakan sinergi yang baik dalam berkoordinasi. Hal ini mengacu pada kinerja setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Indrastuti et al., 2022). Menurut Hatta, M. & Musnadi dalam (Sujana, 2022), terdapat indikator Kerjasama tim, diantaranya : 1) Tanggung Jawab, 2) Saling Berkontribusi, 3) Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal. Menurut Jayanti dan Syamsir, kinerja berarti menyelesaikan tugas dengan benar dan mendapatkan hasil yang diharapkan. Kinerja menekankan lebih banyak pada tanggung jawab terhadap hasil yang diharapkan. Namun menurut Sutisno, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. tidak hanya mematuhi hukum, tetapi juga mengikuti standar moral dan etika (Marisyah, 2022). Menurut Kasmir dalam (Nasution et al., 2020) sebagai indikator kinerja karyawan: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, 4) Penekanan Biaya, 5) Pengawasan, 6) Hubungan Antar Karyawan.

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan dengan instrumen penelitian. Tujuan dari analisis data adalah untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dibuat (Hidayat, 2021). Populasi ialah setiap individu, makhluk hidup, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama di suatu tempat untuk melakukan penelitian. Populasi dapat berupa individu, kelompok, hasil pekerjaan manusia, dan benda-benda alam lainnya. Guru, siswa, masyarakat, karyawan perusahaan, dan sebagainya (Amin et al., 2023). Penelitian ini melibatkan 47 orang yang bekerja di PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat atau 47 orang yang dipilih sebagai sampel. Peneliti menggunakan teknik probabilitas sampel dengan rumus slovin untuk penelitian ini.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Tujuannya untuk mengetahui pengetahuan yang lebih mendalam terkait karakteristik dari populasi secara lebih luas dengan harapan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat. Menurut Dodiet Aditya dalam (Finamore & Kós, 2021), pengumpulan data dapat digunakan secara terpisah dari metode analisis data, atau bahkan dapat dianggap sebagai bagian integral dari metode analisis data. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan tujuan untuk mempermudah proses pengumpulan informasi bagi peneliti. Pengumpulan data yang dimaksud yaitu metode pengamatan (observasi), metode kuesioner, dan metode dokumentasi.

Untuk teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji analisis linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), dan uji koefisien determinasi. Sehingga dapat dilihat bagaimana pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Validitas menggunakan datanya dengan pernyataan kuesioner tentang mengevaluasi apakah hasilnya benar jika pernyataannya mengungkapkan tujuan kuesioner. Kriteria untuk mengevaluasi validitas kuesioner adalah jika pernyataannya mengungkapkan tujuan kuesioner $r_{hitung} > r_{tabel}$. Itu menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dianggap benar, dan sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ini membuktikan bahwa pernyataan tersebut tidak benar (Erisah, 2023). Karena

pemeriksaan validitas ini menggunakan rumus $df = n-2$, yang menunjukkan bahwa $47-2=45$, nilai r_{tabel} 0,287.

Hasil uji validitas Komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan kinerja karyawan (Y) ditampilkan di sini. Perhitungan dilakukan pada 47 responden atau karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat terlihat dalam table 1.

Tabel 1. Uji Validitas Komunikasi (X1)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Sig(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,558	0,287	0,000	Valid
X1.2	0,647	0,287	0,000	Valid
X1.3	0,396	0,287	0,000	Valid
X1.4	0,744	0,287	0,000	Valid
X1.5	0,708	0,287	0,000	Valid
X1.6	0,676	0,287	0,000	Valid
X1.7	0,550	0,287	0,000	Valid
X1.8	0,607	0,287	0,000	Valid

Didasarkan tabel 1 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,287) sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

Tabel 2. Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Sig(2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,580	0,287	0,000	Valid
X2.2	0,585	0,287	0,000	Valid
X2.3	0,443	0,287	0,000	Valid
X2.4	0,613	0,287	0,000	Valid
X2.5	0,576	0,287	0,000	Valid
X2.6	0,775	0,287	0,000	Valid
X2.7	0,467	0,287	0,000	Valid
X2.8	0,806	0,287	0,000	Valid

Dari tabel 2 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,287) sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Sig(2-tailed)	Keterangan
Y1	0,773	0,287	0,000	Valid
Y2	0,674	0,287	0,000	Valid
Y3	0,381	0,287	0,000	Valid
Y4	0,412	0,287	0,000	Valid
Y5	0,672	0,287	0,000	Valid
Y6	0,620	0,287	0,000	Valid
Y7	0,588	0,287	0,000	Valid
Y8	0,531	0,287	0,000	Valid

Dari tabel 3 bisa terlihat bahwasanya nilai r_{hitung} dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,287) sampai bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh item pernyataan *valid*.

3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Nursalam dalam (Slamet, 2020) uji reabilitas adalah suatu uji atau tes untuk mengetahui ketepatan atau kegiatan tes tersebut. Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut: a). Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dinyatakan reliable. b). Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka dinyatakan tidak reliable. Hasil uji reliabilitas di penelitian ini ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Realibility Statistics	
Cronbach's Alpha	0,743

Dari hasil tabel 4 dapat diketahui jika variabel komunikasi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,743. Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5 dapat diketahui jika variabel komunikasi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,758. Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 5. Uji reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	0,758

Tabel 6. Uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	0,722

Dari hasil tabel 6 dapat diketahui jika variabel komunikasi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,722. Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa data variabel independen atau bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Nilai Sig dianggap normal jika lebih dari 0,05, dan jika kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal. Peneliti dalam penelitian ini menguji normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Selain itu, mereka memeriksa signifikansi residual yang dibuat. Data residual bisa dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,61030029
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,064
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,849

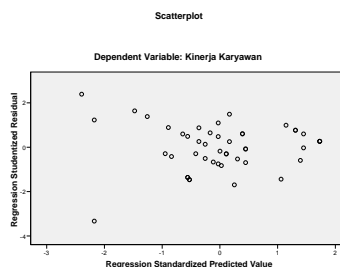
a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Hasil uji normalitas ditabel 7 menunjukkan bahwa distribusi nilai residual normal, nilai Sig. uji normalitas bernilai 0,849, yang menunjukkan bahwa nilai normalitas > 0,05. Sehingga dapat dikatakan jika hasil yang diteliti dalam komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat

3.4. Uji Heterokedastisitas

Uji glesjer dan scatter plot digunakan untuk melakukan ini. Hasil uji plot penyebaran menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi atau kesamaan variabel residual dari satu observasi ke observasi lainnya, dalam kasus di mana nilai variabel bebas adalah signifikan 0,05. Hasil model regresi menunjukkan bahwa tidak ada kesamaan variance residual dari satu observasi ke observasi lainnya. Berikut rumus heteroskedastisitas (Purba et al., 2021). H0 : Model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, H1 : Model regresi menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Gambar 1 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas; menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3.5. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas memastikan apakah model regresi yang efektif menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel. VIF (Variance Inflation Factor) dapat ditunjukkan oleh faktor inflasi atau faktor toleransi. Multikolinearitas tidak ditemukan dalam data uji jika nilai toleransi lebih dari 0,10. Setiap variabel independen dikontrol dan diubah menjadi variabel dependen oleh variabel independen lainnya. Toleransi didefinisikan sebagai jumlah variabel independen tertentu yang tidak didefinisikan oleh variabel independen lain. Akibatnya, toleransi yang rendah sebanding dengan nilai VIF yang tinggi. Ini sebagai $VIF = 1/\text{toleransi}$. Nilai toleransi tidak lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF tidak lebih dari 10, nilai cutoff biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas (Indri & Putra, 2022).

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	,517	1,936
Kerjasama Tim	,517	1,936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut uji yang dilakukan pada tabel 8, variabel (X1) dan (X2) memiliki nilai tolerance 0,517 dan nilai VIF $1,936 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

3.6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam membuktikan satu tatanan kaitan linear antara variabel serta untuk memahami jumlah estimasi dari tiap variabel independen beserta dependen maka kajian regresi linier berganda merupakan kajian yang dipakai didalam riset ini. Regresi berganda bisa dirumuskan yakni: (Hermanto, 2020)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	13,999	2,893
Komunikasi	,268	,096
Kerjasama Tim	,372	,453

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil tabel 9, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, $Y = 13,999 + 0,268X_1 + 0,0372X_2$.

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Dari keterangan persamaan regresi tersebut dapat diartikan: 1) Angka konstanta yang didapat sebanyak 13,999 menyatakan bahwa X1 dan X2 bernilai nol atau tidak ada, sehingga Y bernilai positif yaitu 13,999 2) Koefisien regresi X1 bernilai positif sebesar 0,268. Jika X1 mengalami kenaikan senilai 1 satuan, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,268. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X1 terhadap Y. 3) Koefisien regresi X2 bernilai positif sebesar 0,372. Jika X2 mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,372. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X2 terhadap Y. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dari data kuantitatif statistic ini adalah pernyataan atau dugaan yang diajukan berdasarkan kerangka teoritis dan didukung kuat oleh sampel atau tidak.

3.7. Uji T (Parsial)

Tujuan dari uji parsial ini untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Y dipengaruhi oleh X, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Y tidak dipengaruhi oleh X. Nilai Sig. $< 0,05$ maka Y dipengaruhi secara signifikan oleh X. Nilai Sig. $> 0,05$ karena itu Y tidak dipengaruhi secara signifikan oleh X. Uji Signifikan t (Parsial) ini diolah dengan memakai SPSS versi 15, hasil uji signifikansi t (Parsial) ditampilkan pada tabel 10.

Tabel 10. Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4,839	,000
Komunikasi	2,790	,008
Kerjasama Tim	3,353	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 10, menunjukkan Komunikasi memiliki nilai t_{hitung} 2,790 dengan nilai Sig. 0,008 dan Kerjasama Tim memiliki nilai t_{hitung} 3,353 dengan nilai Sig. 0,002. Untuk mencari T_{tabel} pada penelitian ini dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T = (a/2 ; n - k - 1)$$

$$= (0,05/2 ; 47 - 2 - 1)$$

$$T_{tabel} = 0,025 ; 44$$

$$= 2,015$$

Maka ditarik simpulan bahwasanya Komunikasi (X1) terdapat T_{hitung} 2,790 > T_{tabel} 2,015 serta nilai Sig 0,008 < 0,05, X2 terdapat T_{hitung} 3,353 > T_{tabel} 2,015 serta nilai Sig 0,002 < 0,05. Artinya, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y):

- X1 mempunyai nilai t_{hitung} 2,790 > t_{tabel} 2,015 dan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Dari hasil tersebut ada beberapa bukti bahwa variabel Komunikasi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan, **maka H1 diterima**

Kerjasama Tim (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y):

- X2 mempunyai nilai t_{hitung} 3,353 > t_{tabel} 2,015 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Dari hasil tersebut ada beberapa bukti bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan, **maka H2 diterima**

3.8. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan variabel terikat dipengaruhi oleh semua variabel bebas. Setiap uji menggunakan tingkat sig. 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis dapat diterima atau ditolak jika memenuhi persyaratan berikut. (Wisudaningi et al., 2019):

Dengan mengingat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel terikat dan variabel bebas dipengaruhi secara simultan. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan. Dengan mempertimbangkan nilai penting dari hasil SPSS, Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai Sig. > 0,05, maka variabel bebas tidak berpengaruh dan signifikansi variabel terikat.

Tabel 11. Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,123	2	84,602	31,008	,000 ^b
	Residual	119,281	44	2,711		
	Total	287,404	46			

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji F menerima nilai F_{hitung} 31,008 dan melihat dari F_{tabel} dengan nilai 3,21 dan signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (31,008 > 3,21) juga memiliki nilai yang signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersamaan.

3.9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dalam perhitungan ini, formula Beta \times Zero Order digunakan. Order Zero menunjukkan korelasi parsial antara setiap variabel bebas dan variabel yang berhubungan dengannya. Nilai Beta dan Zero Order didapatkan dengan SPSS.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi yang ditunjukkan dalam tabel 12, berikut rumus perhitungannya:

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients(a)

Mode		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-Order	Parti al	Part	Tolera nce	VIF
1	(Constant)	13,999	2,893		4,839	,000					
	Komunikasi	,268	,096	,377	2,790	,008	,692	,388	,271	,517	1,936
	Kerjasama Tim	,372	,111	,453	3,353	,002	,715	,451	,326	,517	1,936

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta × Coefficients Correlation Zero-Order	Hasil	(%)
Komunikasi (X1)	0,377 × 0,692	0,260884	26,08%
Kerjasama Tim (X2)	0,453 × 0,715	0,323895	32,38%
	Total		58,5%

Dari tabel 13, bahwa X1 berdampak 26,08% terhadap kinerja karyawan dan X2 berdampak 32,38% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berkontribusi lebih banyak daripada variabel kerjasama tim.

3.10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil R^2 bisa terlihat pada tabel 14.

Tabel 14. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,566	1,646

Dari Tabel 14 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,585. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,5%, dan komponen tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian berdampak sebesar 41,5%.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dari pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat adalah 1) Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t_{hitung} senilai 2,790 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,790 > 2,015$) sesuai dengan Sig. $0,008 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} senilai 3,353 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,353 > 2,015$) sesuai dengan Sig. $0,002 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3) Menurut pengujian sebelumnya, nilai F_{hitung} senilai 31,008 dan F_{tabel} senilai 3,21 dengan kata lain, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,008 > 3,21$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hasil analisis secara parsial pada kerjasama tim terhadap kinerja karyawan mempengaruhi positif dan signifikan. Akibatnya, kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerjasama tim. Dengan kata lain, PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat menerapkan kerja tim yang efektif dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil riset secara simultan pada variabel komunikasi dan kerjasama tim mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi dan kerja sama tim. Komunikasi yang berjalan baik dengan diringi kerjasama tim efektif, semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Referensi

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Didi, W., 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://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>
- Erisah. (2023). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*.
- Finamore, P. da S., & Kós. (2021). Metode Pengumpulan Data dan Instrument Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021.
- Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510–520. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13446>
- 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>
- Indrastuti, S., Nur, M., Armis, A., & Agustin, H. (2022). Sosialisasi Peran Tim Kerja Karyawan Dalam Mendukung Kinerja Usaha Pada UMKM Rumah Jamur. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 558–563.

- <https://doi.org/10.55983/empjcs.v1i4.213>
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
<http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5, 5–24.
- Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(6), 108–122.
<http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6228/5118>
- Slamet, R. W. (2020). *Validitas Dan Reabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja*. 51–58.
- Sujana, W. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Saraswati 2 Denpasar. *Jurnal EMAS, Volume 3*, (September 2022), 13. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4261>