

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Cabang Tangerang City

Novita¹, Herry Suherman²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: novitatata060@gmail.com¹, dosen01060@unpam.ac.id²

Received 16 Januari 2024 | Revised 15 Februari 2024 | Accepted 31 Maret 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien koelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 28,675 + 0,540X_1$ dan nilai determinasi sebesar 52,2%. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,384 > 2,009)$ dan diperkuat persamaan regresi $Y = 15,819 + 0,737X_2$. Kontribusi yang diberikan sebesar 55,7%. Hasil uji simultan komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan nilai persamaan regresi $Y = 17,003 + 0,267X_1 + 0,462X_2$. Hasil uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,830 > 2,790)$ dan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Besarnya determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 60,7%.

Kata Kunci: Komunikasi; Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of Communication and Teamwork on Employee Performance at PT. Bank CIMB Niaga Tangerang City Branch. The method used is a quantitative descriptive method. Data analysis uses regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient, and hypothesis test. The results of the study, communication had a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 28.675 + 0.540X_1$ and a determination value of 52.2%. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance with a calculated value of $> t_{table}$ or $(7.384 > 2.009)$ and strengthened by the regression equation $Y = 15.819 + 0.737X_2$. The contribution given was 55.7%. The results of simultaneous tests of communication and teamwork have a significant effect on employee performance. with the value of the regression equation $Y = 17.003 + 0.267X_1 + 0.462X_2$. Test results F value $F_{calculate} > F_{table}$ or $(37.830 > 2.790)$ and probability significancy $0.000 < 0.05$. The amount of determination or influence simultaneously amounted to 60.7%.

Keywords: Communication; Teamwork; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset perusahaan yang paling berharga dan krusial dalam mencapai tujuannya. Sulistyowati (2021) mengartikan SDM adalah mereka yang bekerja pada suatu organisasi sebagai organisator, ahli strategi, dan penggerak dalam rangka mencapai tujuan. Rahasia suksesnya adalah ini. Manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga; pemrosesan teknologi dan sumber daya keuangan hanyalah dua dari sekian banyak elemen dasarnya. Karena kinerjanya menjadi pertimbangan untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan, maka sumber daya manusia ialah salah satu komponen terpenting di bisnis. Pentingnya kehadiran perusahaan dalam transmisi bisnis tidak bisa disepelekan, mengingat kemampuan perusahaan untuk sukses dan bertahan begitu bergantung di kualitas pekerjaan yang dihasilkannya..

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dapat membantu kesuksesan bisnis. Tanpa pekerja yang kompeten, semua teknologi mutakhir di dunia tidak akan berarti apa-apa.

Komunikasi adalah tentang pertukaran makna antar orang atau kelompok melalui simbol-simbol bersama. Oleh karena itu, untuk memfasilitasi pengembangan kondisi kerja yang ideal, komunikasi merupakan komponen penting dalam setiap organisasi.

Kerjasama Tim sangatlah penting di organisasi guna menggapai tujuan mereka. Penyelesaian pekerjaan lebih baik dapat dicapai dengan tenaga kerja yang kooperatif. Ketika anggota kelompok bekerja sama, mereka berusaha mencapai kesuksesan yang lebih besar dibandingkan ketika mereka bekerja sendiri. Ketika orang-orang bekerja sama secara efektif, ini meningkatkan semangat kerja, yang gilirannya memengaruhi kepuasan kerja dan, pada akhirnya, kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerja tim; kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik dapat dicapai melalui kerja sama yang terkoordinasi dan efektif; kerjasama dipandang sebagai solusi organisasi yang optimal; dan penelitian organisasi yang tidak selaras akan menghasilkan hasil yang tidak akurat. Ketika pekerja menjadi bagian dari tim yang kuat, mereka bisa bekerja sama dengan efektif guna menggapai tujuan organisasi. Tim kolaboratif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab. bertanggung

jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai yang dialokasikan dan meningkatkan output bisnis. Perusahaan harus menerapkan berbagai strategi untuk mencari pekerja yang mampu menunjukkan kinerja tinggi agar mampu memberikan dampak positif bagi organisasi.

Bank CIMB Niaga didirikan dengan nama Bank Niaga. Selama beberapa dekade pertama setelah pendiriannya, Bank CIMB Niaga fokus pada penetapan standar industri untuk profesionalisme dan prinsip-prinsip dasar perbankan. Dengan operasional perbankan konvensional dan syariah, Bank CIMB Niaga menawarkan lebih dari sekedar rekening bank biasa. Ketika orang memikirkan barang dan jasa yang dapat diandalkan dan berkualitas tinggi, mereka biasanya memikirkan Bank Niaga. Menjadi bank pertama di Indonesia menyediakan layanan keuangan menggunakan anjungan tunai mandiri (ATM) yang membedakan Bank Niaga dari para pesaingnya di pasar lokal pada tahun 1987.

Pencapaian ini sering dianggap sebagai terobosan Indonesia dalam industri perbankan kontemporer. Ketika Bank pertama kali menyediakan layanan perbankan online kepada kliennya pada tahun 1991, Bank ini mendapat pengakuan atas inovasinya dalam menggunakan teknologi mutakhir. Bank Dunia telah mencapai tonggak bersejarah dengan keputusannya untuk go public, dan sejak saat itu Bank Dunia kini memiliki lebih banyak akses terhadap pendanaan. Bank CIMB Niaga mempunyai banyak tujuan. Menghasilkan berbagai macam produk pasar modal yang kreatif dengan tujuan menarik investor dan memberdayakan pelaku pasar modal Indonesia. Memanfaatkan jaringan CIMB Group yang luas juga berpengalaman guna memperluas pasar modal di Indonesia, mempelajari sumber daya manusia dan mengintegrasikannya ke dalam jaringan ASEAN.

Pada PT CIMB Niaga Tangerang City terdapat kurangnya komunikasi yang baik antar pimpinan dengan karyawan dari segi penyampaian informasi atau pesan yang kurang dimengerti oleh penerima pesan atau informasi sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. Ketika atasan dan bawahan tidak berkomunikasi secara efektif, pekerja mungkin

akan kesulitan memahami apa yang diinginkan atasannya, sehingga dapat berujung pada pengelolaan kinerja yang tidak tepat. Komunikasi yang baik antar sesama karyawan dapat membangkitkan semangat kedua belah pihak hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan perintah atasan. Kinerja pekerja yang sudah kurang efektif akan terganggu akibat kurang efektifnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

Permasalahan komunikasi yang kedua adalah anggota staf hanya berbicara satu sama lain, sehingga menghambat informasi untuk sampai ke anggota lain dan mempengaruhi operasional yang sedang berjalan. Adalah umum bagi atasan untuk memberikan arahan yang tidak jelas kepada bawahan mengenai operasional dan pendanaan.

Tabel 1. Data Komunikasi Karyawan Tahun 2022 Pada PT Cimb Niaga Tbk. Cabang Tangerang City

Indikator Komunikasi	Harapan Perusahaan	Target	Pencapaian	Keterangan
Komunikasi dengan atasan	Mampu memahami pesan dan arahan dengan baik	100%	75%	Target tidak tercapai
Komunikasi dengan bawahan	Mampu mendengarkan dengan penuh perhatian, memberikan umpan balik yang konstruktif dan menyampaikan informasi dengan jelas	100%	72%	Target tidak tercapai
Komunikasi dengan sesama rekan kerja	Empati antar karyawan diharapkan mampu dilakukan dengan baik	100%	80%	Target tidak tercapai

(Sumber: *PT CIMB Niaga Tbk, Tangerang city tahun2023*)

Masalah dengan kerjasama tim adalah ketika orang-orang dalam organisasi tidak bekerja sama, tugas sering kali tidak dapat diselesaikan tepat waktu, yang secara halus mengakibatkan kinerja berada di bawah ekspektasi. Selain itu, beberapa pekerja memanfaatkan waktu luangnya untuk

membantu pekerja lain, sehingga sulit untuk bekerja sendiri. Selain itu, kerja tim juga buruk karena menumbuhkan ketergantungan satu sama lain, kurangnya akuntabilitas, dan berkembangnya kebiasaan buruk ketika seorang karyawan dipaksa melakukan tugas yang tidak seharusnya mereka lakukan.

Tabel 2. Data Kerjasama tim Karyawan Tahun 2022 Pada PT Cimb Niaga Tbk. Cabang Tangerang City

No	Indikator	Harapan	Target	Skor	Ket
1	Fokus pada tujuan tim	Mampu fokus pada pekerjaan terutama tujuan tim	100%	85%	Belum Tercapai
2	Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas	Mampu memberi motivasi dan membawa dampak positif dalam menyelesaikan masalah	100%	78%	Belum Tercapai
3	Menjalin kerjasama sesama anggota tim	Mampu menjalin Kerjasama yang baik sesama anggota tim	100%	80%	Belum Tercapai
4	Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas	Mampu berkoordinasi yang baik dalam proses menyelesaikan tugas agar tidak terjadi miss komunikasi	100%	88%	Belum Tercapai

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan Tahun 2020-2023 Pada PT. CIMB Niaga Tbk. Cabang Tangerang City

Indikator	Unsur	Skor Target	Penilaian Pertahun				Keterangan
			2020	2021	2022	2023	
Kualitas Kerja	Tidak ada kesalahan	100%	76%	74%	79%	82%	Target tidak tercapai

Kuantitas Kerja	Kemampuan hasil kualitas kerja	100%	72%	75%	80%	84%	Target tidak tercapai
Tanggung jawab	Ketepatan waktu bekerja	100%	75%	72%	79%	87%	Target tidak tercapai

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa dimensi-dimensi diatas rata-rata belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan yang diterapkan. Oleh karena itu kinerja karyawan yang dipengaruhi Komunikasi juga Kerjasama Tim. Penelitian bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City”.

Komunikasi

Menurut Arni (2016, hlm. 4), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun Menurut Arni (2016, hlm. 4) non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Sedangkan menurut Marpaung et al dalam Sarumaha & Wasiman (2020: 396) komunikasi adalah komunikasi dibutuhkan sebagai pemindahan alur dalam merencanakan atau menyusun ide semua organisasi sehingga dengan terjadinya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Komunikasi merupakan alat untuk membangun organisasi yang baik. Kesalah pahaman komunikasi akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Akibatnya, sumber daya manusia yang ada dituntut untuk mengerti dan memahami dalam melaksanakan tugas-tugas yang di informasikan atau diberikan.

Kerjasama Tim

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142) kerja tim merupakan sekumpulan individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Menurut (Masyithah et al., 2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta perasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pendapat yang terpapar

diatas, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:67). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

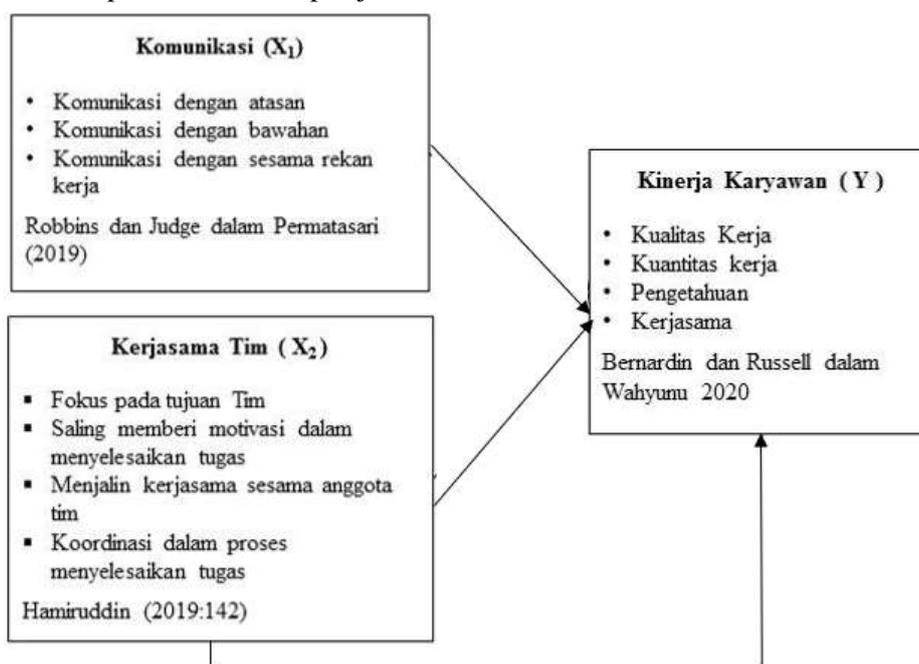
Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank CIMB Niaga cabang Tangerang city yang beralamatkan di Tangcity mall, Ruko Sudirman one Blok H No. 12 Jl. Perintis Kemerdekaan No.42, RT.001/RW.005, Babakan, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang, 15118. Adapaun Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan yang dimulai dari bulan Mei s/d Desember 2023.

Sugiyono (2013:117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Bank CIMB Niaga cabang Tangerang City yang berjumlah 52 orang.

Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berpikir yang terkait variable komunikasi dan kerjasama tim pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini digambarkan dalam paradigma sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Mencari tahu seberapa akurat suatu alat ukur pada dasarnya adalah inti dari uji validitas.

Ghozali (2009) menyatakan bahwasanya guna mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner digunakan uji validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Indikator Berdasarkan Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
A Variabel Komunikasi				
1	X1.1	0,696	0,2732	Valid
2	X1.2	0,689	0,2732	Valid
3	X1.3	0,296	0,2732	Valid
4	X1.4	0,854	0,2732	Valid
5	X1.5	0,808	0,2732	Valid
6	X1.6	0,742	0,2732	Valid
7	X1.7	0,738	0,2732	Valid
8	X1.8	0,751	0,2732	Valid
B Variabel Kerjasama Tim				
1	X2.1	0,720	0,2732	Valid
2	X2.2	0,613	0,2732	Valid
3	X2.3	0,813	0,2732	Valid

4	X2.4	0,690	0,2732	Valid
5	X2.5	0,729	0,2732	Valid
6	X2.6	0,486	0,2732	Valid
7	X2.7	0,615	0,2732	Valid
8	X2.8	0,405	0,2732	Valid
C Variabel Kinerja Karyawan				
1	Y.1	0,883	0,2732	Valid
2	Y.2	0,835	0,2732	Valid
3	Y.3	0,85	0,2732	Valid
4	Y.4	0,853	0,2732	Valid
5	Y.5	0,84	0,2732	Valid
6	Y.6	0,684	0,2732	Valid
7	Y.7	0,746	0,2732	Valid
8	Y.8	0,764	0,2732	Valid

Berdasarkan data di atas, seluruh pertanyaan kuesioner variabel komunikasi, variabel kerja sama tim, dan variabel kinerja pegawai menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,2732) sehingga semua instrument dinyatakan valid dan layak diolah menjadi data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam kata Masri Singarimbun merupakan indikator menunjukkan seberapa dapat dipercaya ataupun diandalkannya alat ukur. Hasil uji reliabilitas seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Coefficient Alpha	Standart Cornbach Alpha	Keputusan
1	Komunikasi (X_1)	0.922	0.600	Reliabel
2	Kerjasama Tim (X_2)	0.902	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	9.949	0.600	Reliabel

Sumber: diolah peneliti, 2023

Reliabilitas variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan ditentukan berdasar hasil pengujian di Tabel 4.4 yang terdapat di atas, ini dibuktikan di masing-masing variabel memiliki nilai *Coefficient Alpha* lebih tinggi dari nilai *Standart Cornbach Alpha* 0,600.

Uji Normalitas

Uji Normalitas di penelitian ini memakai *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat $\text{Sygnufucancy } \alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* ialah:

Tabel 5. Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

Test Of Normality	Kolmogorof-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig	Statistic	df	Sig
Kinerja Karyawan (Y)	.107	52	.200	.959	52	.069

Sumber: diolah peneliti, 2023

Nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ ditentukan dengan menganalisis hasil pengujian yang ditunjukkan di Tabel 5. Nilai ini lebih dari $\alpha = 0,050$ atau $0,200 > 0,050$. Hasilnya, distribusi persamaan normal diasumsikan dalam pengujian ini.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas ialah guna mengetahui apakah variabel bebas atau disebut juga variabel terikat dengan model regresi yang dikembangkan mempunyai hubungan. Dapat dibuktikan bahwa model regresi yang dikembangkan menunjukkan multikolinearitas jika keduanya dihubungkan. Variance Inflation Factor (VIF) juga Tolerance Value bisa diperiksa untuk melakukan pengujian ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Colinerity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 Komunikasi (X ₁)	0,390	2,567
2 Kerjasama Tim (X ₂)	0,390	2,567

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan temuan uji multikolinearitas di tabel 6, terlihat bahwa nilai toleransi variabel independen Komunikasi dan Kerjasama Tim adalah sebesar 0,390, yaitu kurang dari 1. Selain itu, kita mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,567 untuk variabel Komunikasi dan 2,567 untuk variabel Tim Kerjasama, dengan nilai kedua kurang dari 10. Akibatnya, tidak terdapat gejala multikolinearitas di penelitian model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah terdapat penyimpangan yang cukup besar dari residu suatu pengamatan dibandingkan dengan data lain dalam suatu model regresi, maka dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji Glejser merupakan salah satu metode untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Meregresi variabel independen pada nilai absolut residunya adalah bagaimana uji Glejser dilakukan. (Gujarati, 2004). Adapun hasil Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,852	3,453		1,115	0,270
1 Komunikasi (X ₁)	-0,038	0,071	-0,123	-0,537	0,594
Kerjasama Tim (X ₂)	0,024	0,094	0,057	0,251	0,803

Sumber: diolah peneliti, 2023

Uji model Glejser pada variabel Komunikasi (X₁) menghasilkan Sig. sebesar 0,594 dan pada variabel Kerjasama Tim (X₂) diperoleh Sig. sebesar 0,803; keduanya Sig. nilainya lebih dari 0,05, menurut temuan

pengujian pada Tabel 4.6. Data ini dapat diterima untuk keperluan penelitian karena model regresi tidak memasukkan gangguan heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,003	5,195		3,273	0,002
Komunikasi (X ₁)	0,267	0,107	0,357	2,485	0,016
Kerjasama Tim (X ₂)	0,462	0,142	0,468	3,261	0,002

Sumber: diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 17,003 + 0,267 X_1 + 0,462 X_2$. Dari persamaan di atas, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Tanpa variabel komunikasi juga tanpa variabel tim kolaboratif, maka nilai kinerja

karyawan sama dengan 17,003 poin yang merupakan angka konstan.

2. Dengan nilai komunikasi sebesar 0,267 maka disimpulkan bahwasanya perubahan kinerja karyawan sebesar 0,267 poin akan terjadi tanpa adanya perubahan pada variabel kerjasama Tim.



3. Dengan Nilai Kerja Sama Tim sebesar 0,462 maka disimpulkan bahwasanya pergeseran nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,462 poin akan terjadi tanpa adanya perubahan pada variabel komunikasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	0,607	0,591	4,288

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X₂), Komunikasi (X₁)

Sumber: diolah peneliti, 2023

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,779 berdasarkan temuan pengujian pada Tabel 4.20 menunjukkan adanya hubungan yang baik antara variabel komunikasi (X₁) dan Kerjasama tim (X₂) dengan kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Dengan menggunakan uji t, kami menguji hipotesis bahwa faktor X₁ dan X₂ (komunikasi dan kerjasama tim) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan).

Tabel 10. Hasil Uji Parsial(Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,003	5,195		3,273	0,002
	Komunikasi (X ₁)	0,267	0,107	0,357	2,485	0,016
	Kerjasama Tim (X ₂)	0,462	0,142	0,468	3,261	0,002

Sumber: diolah peneliti, 2023

- Hasil uji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau (2,485 > 2,009). Ini diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,016 < 0,05). Demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima ini menunjukkan bahwasanya Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai,
- Hasil uji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau (3,261 > 2,009). Ini diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$

atau (0,002 < 0,05). Demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima ini menunjukkan bahwasanya kerjasama tim i berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai,

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Uji statistik F (Uji Simultan) dapat digunakan di tingkat signifikansi 5% guna menguji pengaruh variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi 5% dapat digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1390,941	2	695,470	37,830	.000 ^b
Residual	900,829	49	18,384		
Total	2291,769	51			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₁), Kerjasama Tim (X₂)

Sumber: diolah peneliti, 2023

Tabel 11 di atas menyajikan temuan pengujian yang diperoleh nilai F hitung > F tabel, atau (37,830 > 2,790). Selain itu, nilai $p <$

Sig.0.05 atau (0.000 < 0.05) mungkin mendukung hal ini. Demikian, H₀ ditolak dan H₃ disetujui, menunjukkan bahwasanya



Kerjasama Tim dan Komunikasi mempunyai pengaruh simultan yang besar terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai persamaan regresi $Y = 28,675 + 0,540X_1$ memiliki koefisien korelasi sebesar 0,722 berdasarkan temuan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh. Komunikasi (X_1) mempunyai nilai determinasi sebesar 0,522 atau 52,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, hal-hal lain berdampak pada 47,8% sisanya. Hasil uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($2,485 > 2,009$). Ini diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,016 < 0,05$). Demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima ini menunjukkan bahwasanya Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai,

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien korelasinya sebesar 0,747 juga nilai persamaan regresinya ialah $Y = 15,819 + 0,737X_2$ menurut statistik statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh. Kerjasama Tim (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,557 atau 55,7% dalam menentukan Kinerja Pegawai (Y). Untuk 44,3% sisanya, ada faktor tambahan yang berperan. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($3,261 > 2,009$). Ini diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,002 < 0,05$). Demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima ini menunjukkan bahwasanya kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai,

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kerjasama tim dan komunikasi. Persamaan regresi yang dihasilkan, $Y = 17,003 + 0,267X_1 + 0,462X_2$, memberikan bukti mengenai hal ini. Kuatnya hubungan antar variabel independen dan dependen ditunjukkan tingginya koefisien korelasi sebesar 0,779.

60,7% nilai tersebut disebabkan oleh keselarasan tekad atau kontribusi kerjasama tim) dan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai. Sementara itu, hal-hal lain berdampak pada 39,3% sisanya. Hasil uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau ($37,830 > 2,790$). Selain itu, nilai $\rho < Sig.0.05$ atau ($0.000 < 0.05$) mungkin mendukung hal ini. Demikian, H_0 ditolak dan H_3 disetujui, menunjukkan bahwasanya Kerjasama Tim dan Komunikasi mempunyai pengaruh simultan yang besar terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($2,485 > 2,009$). Ini diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,016 < 0,05$).

kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($3,261 > 2,009$). Ini diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau ($0,002 < 0,05$).

Kerjasama Tim dan Komunikasi mempunyai pengaruh simultan yang besar terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau ($37,830 > 2,790$). Selain itu, nilai $\rho < Sig.0.05$ atau ($0.000 < 0.05$) mungkin mendukung hal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bahri, Moh Saiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: Jakad Publishing
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- G.R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.

- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics, Fourth edition*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Hari sulaksono. 2019. Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish
- Hasibuan, A. N., & Dwiarti, R. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Resiko Keuangan Dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Kosmetik Dan Keperluan Rumah Tangga Yang Terdaftar Di Bursa Efek
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar manajemen.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: IPU-Unas.
- Marsam. 2020. Pengaruh Komunikasi , Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta.
- Pakaya, Syaiful. (2020). "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo". Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review. Vol. 2, No. 1, 2020 Hal 21-32
- Prakoso, Bagas , Liska Liska, Siti Zaitun Zunita (2022) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia" SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora) Vol. 1 No. 4
- Prayogo, Didik. (2019) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Rachmawati, S., & Marwansyah, S. (2019). Pengaruh Inflasi, Bi Rate, Car, Npl, Bopo Terhadap Profitabilitas Pada Bank Bumn: Pengaruh Inflasi, Bi Rate, Car, Npl, Bopo Terhadap Profitabilitas Pada Bank Bumn. *Jurnal Mantik*, 3(1), 117-122.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3 (1), 105–114.
- Riadi, M. (2019). *Teori, Indikator dan Jenis Komunikasi . Diakses pada 11/20/2022*, dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>
- Saiful Bahri, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Kerja Dosen. Surabaya: CV.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Sumar, S., Soehardi, S., Rony, Z. T., & Nurbaiti, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 29-45.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). *Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).