

## **Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT D&V International Makmur Gemilang, Foresta Business Loft 3 Unit 1 BSD City Tangerang**

**Muhamad Dede Yusuf<sup>1</sup>, Yan Kristian Halomoan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: [1m.dedeyusuf23@gmail.com](mailto:1m.dedeyusuf23@gmail.com), [2halo.krist@gmail.com](mailto:2halo.krist@gmail.com)

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT D&V International Makmur Gemilang Foresta Business Loft 3 Unit 1 BSD City Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak statistik untuk menguji pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,101 ( $>0,05$ ). Kerjasama tim juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,444 ( $>0,05$ ). Secara simultan komunikasi dan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 0,784 dan tingkat signifikansi 0,462 ( $>0,05$ ). Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

**Kata kunci:** komunikasi, kerjasama tim, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia

**Abstract**—This study aims to analyze the effect of communication and teamwork on employee performance at PT D&V International Makmur Gemilang Foresta Business Loft 3 Unit 1 BSD City Tangerang. The research employed a quantitative approach using an associative method. The population consisted of all company employees, with a sample of 60 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression with statistical software to examine the partial and simultaneous effects of the variables. The results show that communication has a positive but not significant effect on employee performance, with a significance value of 0.101 ( $>0.05$ ). Teamwork also has a positive but not significant effect on employee performance, with a significance value of 0.444 ( $>0.05$ ). Simultaneously, communication and teamwork do not significantly affect employee performance, with an F value of 0.784 and a significance level of 0.462 ( $>0.05$ ). The findings indicate that communication and teamwork have not made a significant contribution to improving employee performance in the company. This suggests that other factors play a more dominant role in influencing performance, such as work motivation, leadership, work environment, and reward systems. This study is expected to provide considerations for companies in improving the effectiveness of human resource management.

**Keywords:** communication, teamwork, employee performance, human resource management

### **1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional guna mempertahankan keberlangsungan usaha. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai penggerak utama organisasi. Sutrisno (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi baik secara fisik maupun nonfisik untuk mencapai efektivitas

dan efisiensi kerja. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga pengembangan potensi, motivasi kerja, dan peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Mangkunegara (2022) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dengan demikian, efektivitas pengelolaan sumber daya manusia akan menentukan tingkat produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Budiyanto dan Muchiklas (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adhari (2021) menegaskan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga proses kerja, tanggung jawab, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku dan interaksi kerja, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan pesan antara individu atau kelompok untuk mencapai kesamaan makna. Wibowo (2022) menjelaskan bahwa komunikasi bertujuan menciptakan pemahaman bersama, mengoordinasikan aktivitas, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi disampaikan secara jelas dan tepat sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman serta meningkatkan koordinasi kerja. Koesomowidjojo (2020) juga menegaskan bahwa komunikasi merupakan proses interaksi yang bertujuan memengaruhi sikap dan tindakan individu melalui pertukaran informasi. Oleh karena itu, komunikasi memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Selain komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan bentuk kolaborasi antar individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Pratama dan Hidayat (2022) mendefinisikan kerjasama tim sebagai kemampuan sekelompok individu untuk bekerja secara sinergis dengan saling berbagi tanggung jawab dan mendukung satu sama lain. Kerjasama tim yang baik ditandai oleh adanya komunikasi terbuka, saling percaya, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Lestari dan Dewi Wahyuni (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan aktivitas terkoordinasi yang dilakukan sekelompok individu dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja. Dengan adanya kerjasama tim yang solid, organisasi dapat memanfaatkan keahlian setiap anggota secara optimal sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien.

Komunikasi dan kerjasama tim merupakan dua aspek penting yang saling berkaitan dalam membentuk efektivitas kerja organisasi. Komunikasi yang baik mendukung koordinasi kerja tim, sedangkan kerjasama tim yang solid memperkuat proses komunikasi antar anggota organisasi. Kombinasi keduanya diharapkan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kelompok secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya, efektivitas komunikasi dan kerjasama tim tidak selalu berjalan optimal di setiap organisasi.

PT D&V International Makmur Gemilang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang alat kesehatan menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan berbagai kendala dalam proses komunikasi, seperti keterlambatan penyampaian informasi, perbedaan pemahaman antar karyawan, serta kurangnya koordinasi kerja. Selain itu, kerjasama tim juga belum berjalan optimal, ditunjukkan oleh rendahnya tingkat keterbukaan, pembagian tanggung jawab yang belum merata, serta kurangnya sinergi antar anggota tim. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi.

Hasil pra-survei terhadap karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai komunikasi dan kerjasama tim belum berjalan efektif. Tingkat persetujuan terhadap berbagai indikator komunikasi dan kerjasama tim masih relatif rendah, yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam interaksi kerja dan koordinasi organisasi. Selain itu, tingkat kinerja karyawan juga menunjukkan kecenderungan belum optimal, terutama pada aspek kualitas kerja dan penyelesaian tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim merupakan faktor yang perlu diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa berbagai faktor organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk komunikasi dan kerjasama tim. Namun, hasil penelitian tidak selalu menunjukkan hubungan yang konsisten. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan secara spesifik pada PT D&V International Makmur Gemilang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT D&V International Makmur Gemilang Foresta Business Loft 3 Unit 1 BSD City Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengolah data numerik serta menguji hipotesis melalui analisis statistik. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian dilaksanakan pada PT D&V International Makmur Gemilang yang berlokasi di Foresta Business Loft 3 Unit 1 BSD City Tangerang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Variabel penelitian terdiri dari komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan kinerja karyawan (Y). Untuk memastikan variabel dapat diukur secara empiris, setiap variabel dioperasionalkan ke dalam indikator yang dapat diamati melalui instrumen kuesioner.

Untuk memperjelas pengukuran variabel penelitian, operasionalisasi variabel disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran
Komunikasi (X1)	Proses penyampaian informasi dan pertukaran pesan antar individu dalam organisasi	Kejelasan informasi, ketepatan penyampaian pesan, komunikasi dua arah, keterbukaan, kenyamanan komunikasi
Kerjasama Tim (X2)	Kolaborasi antar individu dalam kelompok kerja untuk mencapai tujuan bersama	Tanggung jawab bersama, kontribusi anggota tim, kejujuran, keterbukaan, pembagian tugas, komitmen tim
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja individu sesuai tanggung jawab dan standar organisasi	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, ketelitian, kreativitas

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian diukur melalui indikator yang disusun berdasarkan konsep teoritis dan diterjemahkan ke dalam pernyataan kuesioner. Indikator tersebut digunakan untuk memperoleh data yang dapat dianalisis secara statistik.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap pernyataan yang diberikan. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap atau persepsi seseorang terhadap fenomena sosial melalui pilihan jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan responden.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2.** Skala Likert

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala Likert tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Skor yang diperoleh kemudian diolah menjadi data numerik untuk dianalisis menggunakan teknik statistik.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data. Instrumen yang valid dan reliabel menunjukkan bahwa alat ukur penelitian layak digunakan.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Kedua, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2022), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Seluruh analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara objektif dan sistematis.

Hasil pengolahan data tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam analisis dan pembahasan penelitian.

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis empiris dilakukan untuk menguji hubungan antara komunikasi dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari responden penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya diolah melalui serangkaian pengujian statistik untuk memastikan kualitas instrumen, kelayakan model analisis, serta pengujian hipotesis penelitian. Hasil pengolahan data disajikan secara sistematis guna memberikan gambaran faktual mengenai kondisi variabel penelitian serta pengaruh antar variabel yang diuji secara parsial maupun simultan.

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT D&V International Makmur Gemilang yang berlokasi di Foresta Business Loft 3 Unit 1 BSD City Tangerang. Perusahaan bergerak dalam bidang distribusi alat kesehatan dan layanan medis. Keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi dan kerjasama tim menjadi aspek penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan terhadap karyawan perusahaan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan.

### 3.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dianalisis untuk mengetahui profil umum karyawan yang menjadi objek penelitian. Informasi ini penting untuk memahami konteks data penelitian.

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	53%
	Perempuan	28	47%
Masa Kerja	< 3 tahun	18	30%
	3–5 tahun	25	42%
	> 5 tahun	17	28%
Pendidikan	SMA	20	33%
	Diploma	15	25%
	Sarjana	25	42%

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden adalah laki-laki dan memiliki masa kerja antara 3–5 tahun. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan sarjana. Variasi karakteristik responden menunjukkan bahwa data penelitian merepresentasikan kondisi tenaga kerja perusahaan secara umum.

### 3.3 Uji Kualitas Instrumen

Sebelum data dianalisis, dilakukan pengujian kualitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

#### 3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi item lebih besar dari nilai batas minimum yang ditentukan.

**Tabel 4. Ringkasan Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Item Valid	Keterangan
Komunikasi	10	10	Valid
Kerjasama Tim	10	10	Valid
Kinerja Karyawan	10	10	Valid

Tabel menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel memenuhi kriteria validitas. Hal ini berarti seluruh indikator mampu mengukur konsep komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan secara tepat sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian.

### 3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha melebihi batas minimum yang ditentukan.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Komunikasi	> 0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	> 0,60	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas di atas batas minimum, sehingga instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### 3.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid dan tidak bias. Model regresi yang memenuhi asumsi klasik menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dapat dianalisis secara tepat dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

#### 3.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal. Distribusi data yang normal merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi karena mempengaruhi keakuratan estimasi parameter dan validitas pengujian hipotesis.

**Tabel 6.** Uji Normalitas

Statistik	Nilai	Keterangan
Signifikansi	> 0,05	Data normal

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga analisis statistik dapat dilakukan tanpa pelanggaran terhadap asumsi dasar regresi.

#### 3.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi dan menurunkan ketepatan estimasi model.

**Tabel 7.** Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	> 0,10	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Kerjasama Tim	> 0,10	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel secara independen.

### 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8.** Koefisien Regresi

Variabel	Arah Pengaruh
Komunikasi	Positif
Kerjasama Tim	Positif

Hasil regresi menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kualitas komunikasi dan kerjasama tim cenderung meningkatkan kinerja, meskipun besarnya pengaruh perlu dilihat melalui pengujian signifikansi.

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan hasil analisis regresi yang telah diperoleh. Pengujian dilakukan melalui analisis parsial dan simultan guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh bersama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik tersebut menjadi dasar dalam menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian.

#### 3.6.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika lebih besar dari 0,05 maka tidak berpengaruh signifikan.

**Tabel 9.** Uji t

Variabel	Signifikansi	Keputusan
Komunikasi	0,101	Tidak signifikan
Kerjasama Tim	0,444	Tidak signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi sebesar 0,101 dan kerjasama tim sebesar 0,444, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi dan kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perubahan pada masing-masing variabel independen tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap perubahan kinerja karyawan dalam model penelitian.

#### 3.6.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 10. Uji F**

<b>F hitung</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Kesimpulan</b>
0,784	0,462	Tidak signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,462 lebih besar dari 0,05, sehingga secara simultan komunikasi dan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama belum mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara signifikan dalam model regresi yang digunakan.

### 3.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis komunikasi berfungsi menciptakan pemahaman bersama dan mendukung efektivitas kerja organisasi (Wibowo, 2022). Namun dalam penelitian ini komunikasi belum menjadi faktor dominan yang menentukan kinerja.

Kerjasama tim juga berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara teori kerjasama tim meningkatkan sinergi kerja dan produktivitas (Pratama & Hidayat, 2022). Namun hasil empiris menunjukkan kerjasama tim belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara simultan, komunikasi dan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2022).

## 4. KESIMPULAN

Temuan empiris menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kualitas komunikasi belum secara nyata meningkatkan kinerja. Kerjasama tim juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat kolaborasi kerja belum menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja. Selain itu, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi dan kerjasama tim, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan manajerial yang lebih komprehensif dan tidak hanya berfokus pada aspek komunikasi dan kerjasama tim.

Temuan penelitian memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja, seperti sistem motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penguatan komunikasi dan kerjasama tim tetap diperlukan, namun perlu diintegrasikan dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih menyeluruh.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah responden yang terbatas serta ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan. Selain itu, variabel penelitian yang digunakan belum mencakup seluruh faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi lain dengan karakteristik berbeda.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dengan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang lebih

beragam diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **REFERENCES**

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2020). Teori komunikasi.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia instansi (Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.