KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen
Vol.2, No.8 Agustus 2024
e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 181-195
DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2234

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT Z

Della Restu Cahyani
dellarestucahyani@gmail.com
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Dian Sudiantini
dian.sudiantini@gmail.com
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Bintang Narpati
bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Korespondensi penulis: dellarestucahyani@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the influence of communication and teamwork on employee performance of PT Z. This type of research is quantitative. The sampling technique used is saturated sampling, where the number of population and samples is 50 respondents. Data collection using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data processing using Statistical Program For Social Science (SPSS) version 27. Data analysis techniques are carried out using multiple linear regression analysis. And the results of this study indicate that: (1) The communication has a positive and significant effect on employee performance. (2) The teamwork has a positive and significant effect on employee performance. (3) The communication and teamwork have a positive and significant effect on employee performance.*
Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance*.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Z. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana jumlah populasi dan sampel sebanyak 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 27. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasam Tim, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di Era Globalisasi modern, perusahaan harus lebih inovatif dan kreatif dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya utama untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi dan mereka memainkan peran penting dalam perolehan sasaran perusahaan. Salah satu prioritas negara saat ini adalah memastikan terwujudnya SDM Indonesia unggul yaitu generasi muda pembawa estafet kepemimpinan bangsa dan "Sumber daya Manusia atau SDM Indonesia harus menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi atau iptek serta inovatif" (Purnamasari, 2022). Menurut (James W et al., 2022) sumber daya manusia dengan karakteristik tertentu mampu mempengaruhi kinerja profesional karyawan untuk mencapai sasaran perusahaan, sehingga setiap perusahaan sering mengharapkan para karyawan bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Pengelolaan SDM yang profesional menghasilkan sumber

Received Juni 01, 2024; Revised Juni 30, 2024; Juli 26, 2024
* **Della Restu Cahyani**, *dellarestucahyani@gmail.com*

daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan kinerja individu dan perusahaan. Ada banyak perusahaan di bidang tertentu, salah satunya perusahaan bisnis pada PT Z.

Hasil penelitian terdapat *research gap* dimana banyak penelitian sebelumnya hanya lebih fokus pada industri manufaktur atau jasa tradisional. Namun, penelitian tentang pengaruh komunikasi dan kerjasama tim dalam konteks e-commerce di Indonesia masih terbatas. Tidak banyak studi yang mendalam tentang perusahaan e-commerce seperti PT Z yang beroperasi di pasar yang sangat dinamis dan berkembang pesat.

Terdapat pula novelty pada penelitian ini mengenai pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Z, diantaranya :

1. Penelitian ini mengamati tentang pengaruh komunikasi dan kerjasama tim dalam konteks industri e-commerce di Indonesia yang merupakan pasar tradisional dengan karakteristik unik dan tantangan spesifik. Penelitian ini memberikan wawasan tentang dinamika di perusahaan e-commerce besar seperti di PT Z.
2. Pendekatan multidimensional dimana penelitian ini tidak hanya melihat komunikasi dan kerjasama tim secara terpisah, tetapi juga menganalisis interaksi antara dua variabel tersebut dan bagaimana sinergi diantara keduanya dapat memaksimalkan kinerja karyawan.
3. Pengguna metodologi inovatif atau pengembangan instrument pengukuran yang disesuaikan dengan konteks budaya dan operasional PT Z dapat memberikan kontribusi baru dalam penelitian ini. Hal ini bisa meliputi pengukuran kinerja karyawan yang diadaptasidari standar global, namun disesuaikan dengan kebutuhan lokal.

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Pendukung teori ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi antar karyawan, mengurangi konflik dan meningkatkan kepuasan kerja yang semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Tedapat elemen-elemen kunci meliputi: komunikasi formal dan informal, jaringan komunikasi dan pola komunikasi yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan (Jablin F. M., & Putnam, L. L., 2021). Adapun grand teori menggunakan Teori Komunikasi Informatif termasuk kedalam salah satu teori komunikasi klasik yang dikembangkan oleh Claude Shannon dan Warren Weaver (1949). Teori komunikasi informatif yaitu teori sistem yang dimana memandang komunikasi sebagai simbol sistem yang terdiri dari berbagai komponen dan menyatakan bahwa komunikasi merupakan penyampaian suatu pesan/informasi melalui perantara dan bagaimana perantara tersebut memanfaatkan saluran maupun media yang ada/digunakan (Murniati, 2020).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Purwanti, 2023) menyatakan bahwa terdapat 8 faktor yang mempengaruhi komunikasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Perkembangan.
2. Persepsi.
3. Emosi.
4. Jenis kelamin.
5. Pengetahuan.
6. Peran dan hubungan.
7. Lingkungan.
8. Jarak.

Sedangkan menurut (Maharani et al., 2023) menyatakan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kemampuan berkomunikasi, yaitu :

1. Perkembangan.
2. Emosi.
3. Gender.
4. Pengetahuan.
5. Lingkungan.

Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi menurut (Wasiman, 2022) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator, antara lain yaitu :

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada Sikap
4. Hubungan yang Semakin Baik
5. Tindakan

Kerjasama Tim

Pendukung teori ini membahas bagaimana anggota tim bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas dan produktivitas tim yang sebagaimana meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Salas, E., Cooke, N. J., & Rosen, M. A., 2022). Adapun grand teori kerjasama tim menggunakan Teori IPO (Input, Proses dan Output) yang dikembangkan oleh McGrath (1964). Teori ini meliputi tim sebagai sebuah sistem yang terdiri dari input seperti sumber daya dan karakteristik anggota tim. Dimana ada proses seperti komunikasi kombinasi (verbal dan non-verbal) dan pengambilan keputusan. Sehingga, outputnya seperti kinerja tim dan kepuasan (Wang, 2020).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerjasama tim. Menurut (Griffin, 2018:51) hal-hal yang dapat memengaruhi kemampuan kerjasama tim, sebagai berikut :

1. Kepercayaan Terhadap Rekan Kerja.
2. Pengayaan Pekerjaan (Job Enrichment) Kepada Anggota Tim dalam Mencapai Tujuan.
3. Kebebasan Anggota Tim Untuk Lebih Otonom.
4. Kepercayaan Mengenai Peran dan Tanggung Jawab Anggota Tim.
5. Umpan Balik di Antara Sesama Anggota Tim.

Indikator Kerjasama Tim

Menurut (McShane & Von Glinow, 2019:152) indikator kerjasama tim, diantaranya sebagai berikut:

1. Bekerjasama (Cooperating)
2. Koordinasi (Coordinating)
3. Komunikasi (Communicating)
4. Kenyamanan (Comforting)
5. Pemecahan Masalah (Conflict Resolving)
6. Rasa Percaya Diri (Confident)

Kinerja Karyawan

Pendukung teori ini membahas kinerja karyawan yang dipengaruhioleh berbagai faktor, termasuk komunikasi yang efektif dan kerjasama tim yang baik. Dengan demikian, peningkatan dalam kedua aspek ini secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan (Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E., 2021). Adapun grand teori kinerja karyawan menggunakan Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinu. Dalam teori ini dibedakan faktor yaitu multifaktor seperti pencapain, faktor tingginya seperti gaji dan kondisi lingkungan kerja (C. Moningka et al., 2020).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2021:86-87) ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1) Pemimpin Perusahaan
2) Lingkungan Kerja

3) Fasilitas Kerja
4) Bonus

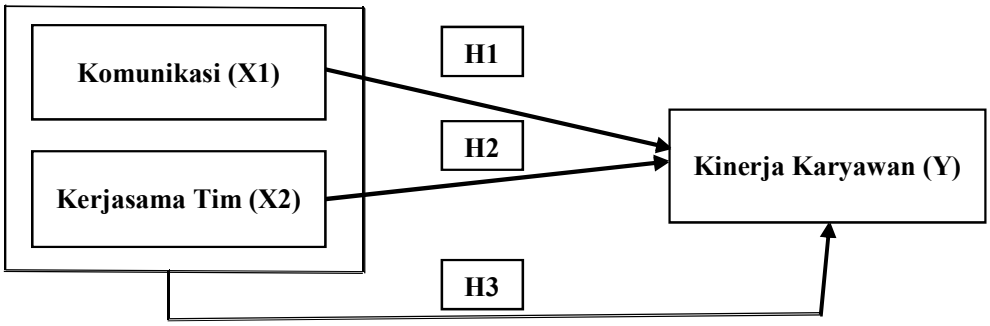
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bernardin & Russel, 2021) menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Teoritis



Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Z

H2 : Diduga terdapat ada pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Z

H3 : Diduga terdapat ada pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Z

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sinambela, 2020) Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengolah data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur dengan menggunakan angka. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalah penolakan hipotesis nol (nihil). Penelitian ini dilakukan

dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Z dan pengumpulan analisis data menggunakan statistik, bertujuan untuk mengevaluasi dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul diolah dengan program Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 27. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Z sebanyak 50 orang. Dalam hal ini, teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2020) sampling jenuh adalah sampel yang bilamana di tambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas

Uji Validitas memiliki tujuan mengetahui valid atau tidak nya suatu kuesioner, kuesioner bisa dikatakan valid, jika nilai r hitung > r tabel. Dan jika r hitung < r tabel maka kuesioner dikatakan tidak valid. Hasil r hitung akan dibandingkan dengan distribusi nilai r tabel dimana df=n-2 dengan tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikan 0,05. Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df *(degree of freedom)* = n (jumlah sampel) – 2 , Maka dari itu nilai df = 50-2 = 48 sehingga didapatkan nilai r tabel 0,2787, Untuk hasil uji validitas pada tabel berikut:

1. Berdasarkan uji validitas komunikasi (X1), disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Uji Validitas Komunikasi (X1)

Uji Validitas (X1)			
Item	**R hitung**	**R tabel**	**Keterangan**
Pernyataan 1	0,374	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0.391	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,305	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,474	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,303	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,562	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,500	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,372	0,2787	Valid
Pernyataan 9	0,562	0,2787	Valid
Pernyataan 10	0,354	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

2. Berdasarkan uji validitas kerjasama tim (X2), disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

Uji Validitas (X2)			
Item	**R hitung**	**R tabel**	**Keterangan**
Pernyataan 1	0,561	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,599	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,541	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,533	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,566	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,578	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,600	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,579	0,2787	Valid
Pernyataan 9	0,707	0,2787	Valid
Pernyataan 10	0,541	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

3. Berdasarkan uji validitas kinerja karyawan (Y), disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas (Y)			
Item	**R hitung**	**R tabel**	**Keterangan**
Pernyataan 1	0,600	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,384	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,397	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,385	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,395	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,308	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,668	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,668	0,2787	Valid
Pernyataan 9	0,374	0,2787	Valid
Pernyataan 10	0,372	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruksi pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Jika nilai *cronbachs alpha* > 0,60 maka reliabel.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
1	Komunikasi	0,671	0,60	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0,743	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,690	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel komunikasi sebesar 0,671, kerjasama tim sebesar 0,743, dan kinerja karyawan sebesar 0,690. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang mencakup pada variabel komunikasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

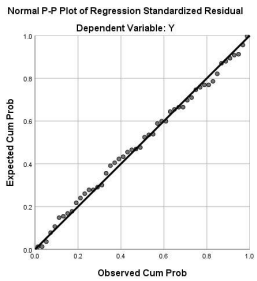
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Data yang layak dan baik digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65063836
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas Model P-Plot

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada pengolahan data dari program *SPSS versi 27 for windows* untuk uji normalitas dengan menggunakan model P-Plot menunjukkan bahwa, data menyebar disekitar garis diagonal yang artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat diambil keputusan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Untuk mengetahui hasil output uji multikolinieritas yang telah dilakukan menggunakan program *SPSS versi 27* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

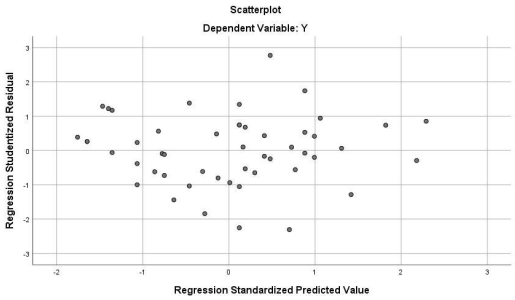
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi	0,844	1,185	Tidak ada Multikolinearitas
Kerjasama Tim	0,844	1,185	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari variabel komunikasi dan kerjasama tim menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,844 > 0,06 dan nilai VIF sebesar 1,185 < 10, kesimpulan nya bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada Gambar 4.2 diperoleh hasil pengolahan data dari program *SPSS versi 27 for windows* untuk uji heteroskedastisitas, adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, berarti dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu komunikasi dan kerjasama tim.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program *SPSS versi 27 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.703	5.122		1.309	.197		
	Komunikasi	.523	.116	.483	4.502	.000	.844	1.185
	Kerjasama Tim	.323	.087	.398	3.705	.001	.844	1.185

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 6{,}703 + 0{,}523\ X_1 + 0{,}323\ X_2 + e$, model persamaan ini memiliki arti bahwa :

1. Konstanta = 6,703
   Memiliki arti bahwa jika variabel komunikasi dan kerjasama tim diasumsikan tidak ada, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6,703.
2. Koefisien Komunikasi (X1)

Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,523. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai komunikasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,523.

3. Koefisien Kerjasama Tim (X2)

   Nilai koefisien kerjasama tim sebesar 0,323. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai kerjasama tim , maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,323.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui secara parsial hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan taraf signifikan 5%. Dengan kriteria apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima, sebaliknyar apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak.

Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.703	5.122		1.309	.197
	Komunikasi	.523	.116	.483	4.502	.000
	Kerjasama Tim	.323	.087	.398	3.705	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai t-tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df = n – k, yang dimaksud dengan df artinya *(degree of freedom)*, n adalah besarnya sampel atau jumlah responden, k adalah jumlah variabel independen atau variabel bebas. Yaitu berarti df = 50 – 3 = 47, sehingga didapatkanlah nilai t-tabel sebesar 2,011.

Dari hasil Tabel 4.12 dapat diketahui untuk variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,502 > 2,011 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 artinya (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel Kerjasama tim (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,705 > 2,011 (t-tabel) dengan sig. 0,001 < 0,05 artinya (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Kerjasama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah apabila F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.9 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.914	2	79.457	27.972	.000[b]
	Residual	133.506	47	2.841		
	Total	292.420	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai F tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df *(degree of freedom)* 1 = k – 1, dan df *(degree of freedom)* 2 = n – k, dengan keterangan n adalah besarnya sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu, nilai df 1 = 3 – 1 = 2, dan df 2 = 50 - 3 = 47, sehingga didapatkanlah nilai f tabel sebesar 3,20.

Dari tabel 4.13 dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 27,972 > 3,20 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan Komunikasi (X1) dan Kerjasama tim (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu.

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737[a]	.543	.524	1.685

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,543 atau 54,3%. Hal ini berarti bahwa 54,3% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Komunikasi dan Kerjasama tim. Sedangkan sisanya 45,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Fashion Eservices Indonesia (Zalora), dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4,502 (t-hitung) lebih besar daripada 2,011 (t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka Ho ditolak, dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3,705 (t-hitung) lebih besar daripada 2,011 (t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Maka Ho ditolak, dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil uji simultan untuk hipotesis ketiga (H3) telah diperoleh F hitung dengan nilai F hitung sebesar 27,972 yang mana lebih besar daripada 3,20 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa HO ditolak dan Ha diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Z.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Z" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial atau uji t pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil pengujian secara parsial atau uji t pada hipotesis kedua (H2) untuk variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil pengujian secara simultan atau uji F pada hipotesis ketiga (H3) secara bersama-sama, variabel Komunikasi (X1) dan variabel Kerjasama Tim (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2), 83–84. https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103

Bernardin & Russel. (2021). *Indikator Kinerja Karyawan*. 8–42.

C, B. B. & M. (2020). *Teori Dua Faktor Herzberg Vol. 5, No.2 Psibernetika*. *5*(2), 59–75.

Chmitt, Neil and Borman, W. C. (2021). *Personnel Selection in Organizations: A theory of performance* (Edisi Pert). Jossey-Bass.

Eduardo Salas, N. J. C. & M. A. R. (2022). *On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments* (Edisi Pert). Human Factors Volume 50, Issue 3.

Fredric M. Jablin & L. L. P. (2021). *The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods*.

James W, Elston D, T. J. et al. (2022). *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, *Safroni 2012*, 8–58.

Juwita, R. (2020). Intersubyektifitas Teori Tindakan Komunikatif Habernas dan Praktik Kerja Public Relations dalam Program CSR. *Interaktif: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, *40*. https://interaktif.ub.ac.id/index.php/interaktif/article/view/170

McShane & Von Glinow. (2019). Indikator Kerjasama Tim. *Bab II Kajian Pustaka 2.1*, *12*:152.

Murniati, E. (2020). Bahan Ajar Proses Komunikasi, Prinsip Dasar, dan Pandangan ahli Tentang Proses Komunikasi. *Universitas Kristen Indonesia Instituonal Repository*, 1–102. http://repository.uki.ac.id/2910/

Narpati, B., Putri, K. I., Hardiyanti, H., Mulianingsi, I., Manajemen, J., Bhayangkara, U., Raya, J., & Kerja, L. (2024). *Issn : 3025-9495*. *3*(9).

Nuzulia, A. (2020). Teori Interdependensi Chip Thibaut. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 5–24.

Purnamasari. (2022). *"Sumber daya Manusia atau SDM Indonesia harus menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi atau iptek serta inovatif"*.

Sinambela. (2020). *Student Union jurusan International Business Management periode 2020/2021*. *2015*, 28–36.

Situmeang. (2022). *Komunikasi merupakan pertukaran informasi dilakukan untuk mengeluarkan gagasan serta pemahaman dalam organisasi. 8.5.2017*, 2003–2005.

Sudiantini, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo*. *2*(1), 22–30. https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1

Sugiyono. (2020). Pengaruh Gaya Hidup, Teman Sebaya dan Uang Saku Terhadap Pola Konsumsi Mahasiswa. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 1–20. http://repositori.unsil.ac.id/10374/13/13. BAB III.pdf

Sujarweni. (2023). Uji T Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Pustakabarupress. In *Journal of Engineering Research*.

Wang, Y. (2020). An Overview on the Team Interaction Process. *Open Journal of Social Sciences*, *06*(12), 1–11. https://doi.org/10.4236/jss.2018.612001

Wood, R. E., Whelan, J., Sojo, V., & Wong, M. (2020). New Developments in Goal Setting and Task Performance. Goals, goal orientations, strategies, and performance. In *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. https://doi.org/10.4324/9780203082744

Wasiman. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Pinang Kencana. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *5*(2), 382–389. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/3361