
PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ATEE AC TEKNIK DI PEKANBARU

Vie Vie Yuliana¹, Resti Riandi², Alief Feisal Haznil³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Bunda Indonesia

Email : riandiresti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kerjasama tim dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian diketahui bahwa kontribusi persentase pengaruh yang diberikan oleh kerjasama tim dan komunikasi kerja adalah sebesar 91,00% dan sisanya 9,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to determine the Influence of Teamwork and Work Communication on Employee Performance at CV Atee Ac Teknik in Pekanbaru. This research method is quantitative with data collection techniques using questionnaires. The population in this study consisted of 32 respondents, taken using a saturated sampling technique where all members of the population were used as the sample. The data analysis techniques used were validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Based on the results of this research, it shows that teamwork has a significant effect on employee performance, and work communication has a significant effect on employee performance. Meanwhile, teamwork and work communication simultaneously have a significant effect on employee performance. Furthermore, it is known that the percentage contribution of the influence given by teamwork and work communication is 91.00%, and the remaining 9.00% is explained by other variables not examined in this study. It can be concluded that teamwork and work communication have an influence on employee performance at CV Atee Ac Teknik in Pekanbaru.

Keywords: Teamwork, Work Communication, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Suatu usaha tidak akan pernah terlepas dari peran dan campur tangan Sumber Daya Manusia. Sumber daya dirasakan semakin penting karena pengendali dan pengelola usaha adalah manusia. Meskipun usaha tersebut sudah terkenal, memiliki teknologi yang moderen, serta telah menggunakan alat-alat mesin yang canggih, tidak menutup kemungkinan sangat membutuhkan bantuan manusia. Setiap bagian yang terdapat didalam sebuah usaha diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang merupakan faktor penting. Tanpa faktor manusia seluruh sumber daya suatu usaha tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset dan modal suatu usaha yang tidak ternilai dan perlu dirawat, karena tanpa sumber daya manusia kegiatan inti suatu usaha akan terhenti.

Kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Kerjasama tim yang baik memungkinkan individu dalam suatu kelompok untuk bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan bersama, karena anggota tim saling memberikan kontribusi sesuai dengan keahlian masing-masing, meningkatkan efisiensi dan mempercepat penyelesaian tugas. Namun, banyak perusahaan yang menyadari pentingnya kerjasama tim, tetapi tidak semua perusahaan berhasil membangun tim yang efektif.

Untuk menciptakan kerjasama tim yang efektif, komunikasi yang baik di antara anggota tim juga memiliki peran yang sangat penting, karena tanpa komunikasi yang jelas, kerjasama tim yang optimal sulit untuk tercapai. Tim yang memiliki komunikasi yang baik dan memiliki komunikasi yang lancar cenderung dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, tim yang memiliki komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan berkomunikasi yang kurang baik akan memberikan interaksi yang tidak baik juga, padahal mendengarkan adalah salah satu umpan balik dari proses berkomunikasi. Sehingga persoalan komunikasi merupakan hal penting dalam membangun kerjasama tim, jika tidak terjalin komunikasi, koordinasi kerja tidak akan berjalan dengan baik

Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri yang sangat kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang penting dalam menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Berikut ini dapat dilihat, jenis pekerjaan, target penyelesaian pekerjaan dan realisasi kinerja karyawan pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru:

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Pekerja Karyawan CV Atee Ac Teknik Tahun 2021-2023

Jenis Pekerjaan	Target Penyelesaian Pekerjaan	Total Karyawan	Realisasi Tahun		
			2021	2022	2023
Pemasangan AC per unit	60 - 90 menit	32 orang	Lebih 90 menit	Lebih 100 menit	Lebih 120 menit
Service AC per unit	45 - 60 menit	32 orang	Lebih 60 menit	Lebih 70 menit	Lebih 80 menit

Pemasangan AC per hari (1 tim)	6 - 7 unit per hari	32 orang	2 - 3 unit per hari	3 - 4 unit per hari	4 - 5 unit per hari
Service AC per hari (1 tim)	8 - 10 unit per hari	32 orang	3 - 5 unit per hari	5 - 6 unit per hari	6 - 7 unit per hari

Sumber: CV Atee Ac Teknik, 2025

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa ada banyak sekali target penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru masih kurang baik. Hal ini diduga dipengaruhi oleh faktor kerjasama tim dan komunikasi kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru adalah kurangnya tanggung jawab karyawan dalam memastikan kualitas pekerjaan. Meskipun teknisi dan karyawan sudah melakukan tugas mereka, kadang-kadang ada kelalaian dalam memastikan apakah pekerjaan telah selesai sesuai dengan standar yang diharapkan. Misalnya, teknisi telah melakukan perbaikan AC, tetapi tidak melakukan uji coba secara menyeluruh untuk memastikan bahwa unit berfungsi dengan baik setelah perbaikan. Ketika kualitas pekerjaan tidak terjamin, hal ini berpotensi menyebabkan kerusakan berulang pada perangkat atau komplain dari konsumen yang merasa tidak puas dengan hasilnya.

Permasalahan selanjutnya yang berkaitan dengan kerjasama tim pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru adalah saling berkontribusi, kerjasama tim mengharuskan setiap anggota tim berkontribusi secara aktif, tetapi saat di lapangan banyak anggota yang tidak berpartisipasi dan bahkan bermalas-malasan yang dapat memicu konflik dan mengganggu ketepatan penyelesaian tugas dan kesesuaian jam kerja. Seperti saat pemasangan AC di tempat konsumen yang berada di lantai 3, harusnya butuh tenaga ekstra untuk membawa AC dan pemasangan pipa, saat tim A ditugaskan mengerjakan pemasangan AC tersebut, tim B sedang tidak sibuk harusnya bisa berkontribusi membantu tim A. Tetapi kurangnya saling bekerjasama dalam mencapai target dan kualitas yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga hanya mengutamakan target masing-masing saja, tidak peduli pada target akhir bagian tercapai atau tidak, sehingga tim B tidak mau membantu tim A, karena Tim B merasa itu tugas tim A.

Sebagai perusahaan jasa, komunikasi antara teknisi dan helper di lapangan sangat penting agar layanan yang diberikan dapat memenuhi standar kualitas dan kepuasan konsumen. Namun, beberapa masalah komunikasi muncul antara teknisi dan helper. Seperti, salah paham dalam penggunaan alat dan peralatan. Teknisi meminta helper untuk mempersiapkan alat-alat tertentu, namun tidak memberikan petunjuk yang jelas mengenai alat mana yang harus digunakan. Kemudian helper memilih alat yang kurang tepat atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Misalnya, memilih selang pembuangan air yang terlalu pendek atau alat pengukur tekanan yang rusak. Sehingga, proses service menjadi lebih lama dan tidak efisien. Jika alat yang digunakan salah, bisa menambah masalah atau merusak sistem AC yang sedang diperbaiki. Hal ini juga menghambat kualitas kerja, serta meningkatkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.



Namun, seringkali terdapat permasalahan dalam komunikasi antar rekan kerja yang menghambat kelancaran operasional. Seperti, teknisi senior memberikan instruksi kepada teknisi junior mengenai langkah-langkah perbaikan AC yang harus dilakukan. Namun, teknisi junior salah memahami instruksi tersebut karena penjelasan yang kurang jelas. Sehingga, teknisi junior melakukan langkah yang salah dalam proses perbaikan, seperti mengganti komponen yang seharusnya tidak diganti, atau melewatkan tahapan penting dalam perbaikan. Hal ini bisa memperlambat penyelesaian masalah dan mengurangi efisiensi kerja. Selain itu, kesalahan teknis yang mungkin bisa dihindari melalui diskusi bersama bisa terjadi karena tidak ada pertukaran informasi antar teknisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut mengenai pentingnya kerjasama tim dan komunikasi, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian melalui judul “PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ATEE AC TEKNIK DI PEKANBARU”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang ingin dicapai dalam pekerjaan sesuai dengan kriteria yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang mengikuti aturan atau prosedur sesuai dengan standar dari perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi yang baik dan berasal dari dalam diri karyawan.

Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017: 49) kinerja karyawan merupakan kapasitas pekerja untuk melakukan kelengkapan kewajiban sebagai tanggung jawab mereka. Kinerja juga bisa diukur dengan kuantitas yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu sehingga bisa dilihat seberapa jauh peningkatan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan salah satu variabel untuk menilai kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Putri dan Sariyathi (2017: 3400) kinerja karyawan adalah efek dari aktivitas individu selama periode waktu tertentu ketika akan lebih mudah untuk mencapai tujuan tertentu dengan memantau keberhasilan karyawan organisasi, kemudian karyawan juga akan mengalami peningkatan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan juga dapat tercapai jika kinerja karyawan dalam sebuah organisasi mengalami peningkatan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2018: 182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan sejauh mana hasil karyawan dalam pencapaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja tersebut, dari penilaian dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan karyawan memenuhi standar atau tidak. Dengan penilaian

kinerja maka organisasi dapat memperbaiki kinerja karyawan, lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Kerjasama Tim

Suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu menuju dan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama merupakan kerjasama tim. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Putri dan Sariyathi (2017: 3402) kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Pekerjaan juga akan menjadi semakin mudah dimana anggota dapat membantu menghasilkan berbagai solusi ketika bekerja dalam sebuah tim.

Menurut West dalam Hatta, et al. (2017: 25) kerjasama tim merupakan orang yang bekerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

Menurut Panggiki et al. (2017: 3019) kerjasama tim adalah orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

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

Komunikasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses yang kompleks dan kontekstual yang melibatkan saling pertukaran pesan antara individu atau kelompok dengan tujuan memahami, berbagi, atau mempengaruhi pemikiran, perasaan, atau tindakan satu sama lain. Komunikasi terjadi dalam konteks tertentu dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti latar belakang budaya, sosial, dan psikologis dari pengirim pesan dan penerima pesan

Menurut Hamiruddin et al., (2019: 141) komunikasi mengambil bagian atau berlanjut sehingga sesuatu yang umum, pemahaman yang sama saling terjadi. Penerima akan mengetahui makna dari sebuah pesan jika kedua pihak mengetahui apa yang akan disampaikan. Komunikasi juga akan berjalan dengan lancar penerima mengerti pesan tersebut kemudian meneruskan kepada anggota lain sehingga terciptanya komunikasi yang efektif dan lancar.

Menurut Putri dan Sariyathi (2017: 3402) komunikasi merupakan instrumen yang berfungsi demi menyepakati penjelasan dari pihak lain. Penyampaian yang salah dapat menghasilkan hasil yang tidak menguntungkan serta mengakibatkan kegagalan untuk tercapainya tujuan organisasi, kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan jika sering terjadinya miskomunikasi antara sesama anggota.



Menurut pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan komunikasi adalah suatu kegiatan penyampaian pesan dimana pertukaran pandangan, emosi, pikiran dan saran yang terjadi di antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan uraian tentang bagaimana peneliti mengalirkan jalan pikiran secara logis dalam rangka memecahkan masalah yang telah dirumuskan Echdar (2017: 284). Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya adalah kerjasama tim dan komunikasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), tim yang bekerjasama dengan baik cenderung menghasilkan output yang lebih tinggi karena anggota tim saling membantu menyelesaikan permasalahan secara kolektif. Dengan demikian, semakin baik kerjasama tim dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan komunikasi kerja yang efektif dalam organisasi menjadi kunci dalam membangun hubungan kerja yang produktif. Ketika informasi tersampaikan dengan jelas, karyawan akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membentuk kerangka berfikir yang merupakan struktur dalam membahas konsep kerjasama tim (X1), komunikasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Kerangka berfikir yang peneliti buat dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 98) hipotesis adalah solusi sementara untuk rumusan masalah penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Maka suatu hipotesis yang dikemukakan nantinya bukanlah suatu jawaban yang benar secara mutlak, tetapi dipakai sebagai jalan untuk mengatasi permasalahan yang ada dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kajian teori dan asumsi di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Diduga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Atee Ac

Teknik di Pekanbaru.

H2 : Diduga Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Atee

Ac Teknik di Pekanbaru.

H3 : Diduga Kerjasama Tim dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru.

Metode Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian diambil kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi teknisi pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Atee Ac Teknik yang berjumlah 32 orang.

Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linier berganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 (Kerjasama Tim), X_2 (Komunikasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) yang dapat dinyatakan menggunakan rumus berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kerjasama Tim
- X_2 = Komunikasi Kerja
- e = Variabel pengganggu
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi variabel Kerjasama Tim
- b_2 = Koefisien regresi variabel Komunikasi Kerja

HASIL PENELITIAN

Uji Validasi

Menurut Sangadji dan Sopiah (2018: 147) mengartikan validitas data sebagai kebenaran suatu pemikiran benar-benar dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $r > r$ tabel, maka pertanyaan yang diajukan valid.
2. Apabila nilai $r < r$ tabel, maka pertanyaan yang diajukan tidak valid.

Nilai r dilihat melalui kolom Corrected Item - Total Correlation dan r kritis pada tingkat signifikan (α) = 5%. Perhitungan selanjutnya menggunakan program.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pertanyaan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Corrected Item Total Correlations yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.



Dalam penelitian ini n (sampel) adalah sebanyak 32 orang, sehingga $df=32-2=30$, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.3493. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden yang dianalisis dengan program SPSS.

1. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X1)

Berikut adalah tabel hasil uji validitas kerjasama tim (X1) sebagai berikut:

Tabel 5.18 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim

Indikator	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X11	0,658	0,3493	Valid
X12	0,684	0,3493	Valid
X13	0,717	0,3493	Valid
X14	0,791	0,3493	Valid
X15	0,732	0,3493	Valid
X16	0,764	0,3493	Valid
X17	0,613	0,3493	Valid
X18	0,729	0,3493	Valid
X19	0,572	0,3493	Valid

Lanjutan Tabel 5.18

Indikator	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X110	0,743	0,3493	Valid
X111	0,645	0,3493	Valid
X112	0,619	0,3493	Valid
X113	0,795	0,3493	Valid
X114	0,592	0,3493	Valid
X115	0,466	0,3493	Valid

Sumber: Output SPSS, 2025

Dari angka yang termuat pada tabel 5.18, r hitung dapat dijelaskan bahwa 15 item pernyataan merupakan pembentuk variabel Kerjasama Tim (X1), seluruh data tersebut memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3493. Dapat disimpulkan bahwa item dari data tersebut seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrumen penelitian (angket) telah dapat diandalkan (reliable). Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas angket hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS versi 20.

Pengujian reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha > dari nilai r tabel yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliable. Sebaliknya jika instrumen alat ukur tersebut memiliki nilai *Cronboach's Alpha* < 0,6 maka, alat ukur tersebut tidak reliabilitas (Ghozali, 2018).

1. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas variabel sebagai berikut:

Tabel 5.21 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim	0,935	0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja	0,969	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,956	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2025

Dari tabel 5.21 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang berarti dapat dikatakan bahwa data yang ada dari variabel kerjasama tim, komunikasi kerja, dan kinerja adalah reliabel, maka data tersebut layak dipakai untuk pengambilan data selanjutnya. Variabel kerjasama tim, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel, maka data tersebut layak dipakai untuk pengambilan data selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santoso 2014). Jika sig > 0,05 maka variabel normal, dan jika sig < 0,05 maka variabel tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.70148307
	Absolute	.087
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.495
Asymp. Sig. (2-tailed)		.967

Sumber: Output SPSS, 2025

Pada tabel 5.22 dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yang diperoleh dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,967. Diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,967 lebih besar dari nilai Sig. 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Uji multikolinearitas dilihat dari nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika hasil penelitian menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 berarti ada multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 5.23 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.239	5.214		.813	.423		
1 Tim (X ₁)	.610	.193	.414	3.154	.004	.169	5.927
Komunikasi Kerja (X ₂)	.632	.147	.565	4.307	.000	.169	5.927

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS, 2025

Pada tabel 5.23 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen sebesar 0,169 berada diatas standar tolerance 0,01. Sedangkan VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10 yaitu 5,927. Hal ini berarti bahwa hasil analisis menunjukkan tidak ada masalah multikolonieritas sehingga pengujian layak menggunakan model regersi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai residual satu ke yang lain. Jika nilai Sig. > 0,05 berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai Sig < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Kerjasama a Tim	Komunika si Kerja	Unstandardize d Residual
Spearman's rho	Kerjasama Tim (X ₁)	Correlation	1.000	.468**	-.108
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.007	.557
	Komunikasi Kerja (X ₂)	N	32	32	32
		Correlation	.468**	1.000	-.189
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.007	.	.300
	Unstandardized Residual	N	32	32	32
		Correlation	-.108	-.189	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.557	.300	.
		N	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS, 2025

Pada tabel 5.24 dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang diperoleh dari nilai sig. (2-tailed) untuk variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,557 > 0,05 dan untuk variabel Komunikasi Kerja (X2) sebesar 0,300 > 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5.25 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.239	5.214		.813	.423
1 Kerjasama Tim (X ₁)	.610	.193	.414	3.154	.004
Komunikasi Kerja (X ₂)	.632	.147	.565	4.307	.000

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.25 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,239 + 0,610X_1 + 0,147X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta sebesar 4,239 artinya jika kerjasama tim (X₁) dan komunikasi kerja (X₂) diasumsikan 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 4,239.
- Koefesien regresi kerjasama tim (X₁) sebesar 0,610 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kerjasama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,610 dengan anggapan komunikasi kerja (X₂) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin baik kerjasama tim maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif apabila diberikan secara teratur dan sesuai dengan kemampuan karyawan.
- Koefesien regresi komunikasi kerja (X₂) sebesar 0,632 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komunikasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,632 dengan anggapan kerjasama tim (X₁) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi komunikasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Komunikasi kerja berpengaruh positif apabila perusahaan maupun karyawan dapat mengelola komunikasi yang dimiliki dengan baik.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikan 0,05, (Ghozali, 2011:88). Adapun df = 32-2-1= 29, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2.04523. Hasil uji t dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



Tabel 5.26 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.239	5.214		.813	.423
1 Kerjasama Tim (X ₁)	.610	.193	.414	3.154	.004
Komunikasi Kerja (X ₂)	.632	.147	.565	4.307	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS, 2025

Dari tabel 5.26 tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Pengujian H1 diketahui nilai sig. untuk pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,154 > 2,04523$. Sehingga dapat dinyatakan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengujian H2, diketahui nilai sig. untuk pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,307 > 2,04523$. Sehingga dapat dinyatakan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dari Kinerja Karyawan (Y) pada CV Atee Ac Teknik yang sedang diteliti dan dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 5.27:

Tabel 5.27 Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7460.497	2	3730.248	157.872	.000 ^b
Residual	685.222	29	23.628		
Total	8145.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan pengujian H3, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kerjasama Tim (X₁) dan Komunikasi Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $157,872 > 3,33$ sehingga dapat dinyatakan kerjasama tim dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.28 dibawah ini:

Tabel 5.28 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	0.910	4.861

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

Sumber: Output SPSS, 2025

Dari tabel 5.28 dapat dilihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,910 hal ini mempunyai arti bahwa variasi Kinerja Karyawan 91,00% dapat dijelaskan oleh Kerjasama Tim dan Komunikasi Kerja, sedangkan sisanya 9,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,154 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,610, yang berarti setiap peningkatan kerjasama tim (X1) sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,610 satuan, dengan asumsi komunikasi kerja (X2) dianggap tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Z” yang dilakukan oleh Della Restu Cahyani, Dian Sudiantini, Bintang Narpati (2024). Adapun hasil penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Metalindo Elektronik Cikarang” yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021).

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,307 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,632, yang berarti setiap peningkatan komunikasi kerja (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632 satuan, dengan asumsi kerjasama tim (X1) dianggap tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Eka Tjipta Persada Indonesia” yang dilakukan oleh Ella Anastasya Sinambela, Yusuf Rahman Al Hakim, Morch Irfan (2019). Adapun hasil penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin” yang



dilakukan oleh Muhammad Imam Sidik Permana, Titin Agustina, Lita Nortyan (2024).

Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 157,872 dengan nilai signifikan 0,000 yang menunjukkan bahwa kerjasama tim (X1) dan komunikasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,910 yang dapat diartikan bahwa variabel kerjasama tim (X1) dan variabel komunikasi kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 91,00% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 9,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Samick Indonesia” yang dilakukan oleh Indah Agustina, Ali Mutaufiq, Taryanto (2024).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru.
2. Komunikasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru.
3. Kerjasama Tim dan Komunikasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan
4. terhadap Kinerja Karyawan pada CV Atee Ac Teknik di Pekanbaru.
5. Variasi Kinerja Karyawan 91,00% dapat dijelaskan oleh Kerjasama Tim dan Komunikasi Kerja, sedangkan sisanya 9,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Almanshur Fauzan, Ghony Djunaidi. 2017. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. EProceedings of Management, 6(1).
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Creswell, J. W. (2014). Penelitian Kualitatif & Desain Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis Keith, W. F. (2014). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

- Echdar Saban. 2017: 284. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Cet, 1 Bogor: Ghalia Indonesia.
- Effendi, Usman. 2015. Asas Manajemen Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- George Terry. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta. Bina Aksara.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamiruddin, H. (2019). Peran Komunikasi Islam Dalam Menyikapi Isu Terorisme Di Indonesia. *Al-Irsyad Al-Nafs: Jurnal Bimbingan Dan Penyuluhan Islam*, 6(2).
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., Hamsinah, H., Haryadi, N., ... & Erlangga, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).
- Hermanto, H. (2020). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam. (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan: Rajagrafindo Persada.
- Mullins, L. J. (2016). Management and organisational behaviour. Pearson education.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi*
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6).
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.



- Sarinah, dan M. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish. Publisher.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Siyoto, S. & Sodik, A. 2015, Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media Publishing, Yogyakarta.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, 1(1).
- Toha, M. & D. (2016). Buku Materi Pokok ADPU4431/Perilaku Organisasi (Cetakan Keempat)(2 ed.). Tangerang Selatan.
- W., G. R. (2018). Manajemen. Jakarta Erlangga.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. Akrib Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 3(1).