

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMAAN INDONESIA SEJAHTERA CABANG BOGOR 3

Reva Walda<sup>1</sup>, Irwansyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> revawalda08@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01457@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of communication and teamwork on employee performance at PT Amaan Indonesia Sejahtera. Effective communication and solid teamwork are believed to improve overall employee performance. According to (Kamaluddin et al.: 2023), it shows that communication has a positive effect on performance, both in the context of interpersonal communication and good teamwork. Then (Hamiruddin et al.: 2019) added that teamwork is a group of individuals who work together to achieve the same goal. Meanwhile, (Hasibuan: 2019) showed that effective collaboration increases efficiency and innovation which has a positive impact on performance. The research method used is quantitative with a descriptive approach, by distributing questionnaires to 52 employees at PT Amaan Indonesia Sejahtera. The research sample was taken randomly from the employee population of the Bogor Branch company. The data collected was analyzed using multiple regression methods, to test the relationship between Communication and Teamwork on Employee Performance. The results of the analysis show that good communication has an impact on improving employee performance with the results of the t-test value of  $11.992 > t \text{ table } 2.010$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Teamwork also has a positive effect on employee performance with the value of the t-test of  $9.082 > t \text{ table } 2.010$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . The correlation coefficient (R) value of 0.871 indicates a strong relationship between communication and teamwork on employee performance. With a determination coefficient value (R<sup>2</sup>) of 76%, which means that variations in employee performance can be explained by communication and teamwork. In addition, the results of the F test show a calculated f value of  $77.153 > f \text{ table value of } 3.19$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ , this proves that the regression model used is significant. This means that there is a positive and significant influence simultaneously between communication and teamwork on employee performance at PT Amaan Indonesia Sejahtera. The conclusion of this study is that communication and teamwork are important factors in improving employee performance.*

*Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT Amaan Indonesia Sejahtera. Komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang solid diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut (Kamaluddin dkk: 2023), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, baik dalam konteks komunikasi antarpribadi maupun kerja sama tim yang baik. Kemudian (Hamiruddin et al.: 2019) menambahkan bahwa kerja sama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerja bersama untuk mencapai sasaran yang sama.

Sementara (Hasibuan: 2019) menunjukkan bahwa kolaborasi yang efektif meningkatkan efisiensi dan inovasi yang berdampak positif pada kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan menyebarkan kuesioner kepada 52 karyawan di PT Amaan Indonesia Sejahtera. Sampel penelitian diambil secara acak dari populasi karyawan perusahaan Cabang Bogor. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi berganda, untuk menguji hubungan antara Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan komunikasi yang baik berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan hasil nilai uji t hitung  $11,992 > t$  tabel  $2,010$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kerja sama tim juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji t hitung  $9,082 > t$  tabel  $2,010$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar  $0,871$ , menunjukkan hubungan yang kuat antara komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )  $76\%$  yang berarti variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan kerja sama tim. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai f hitung  $77,153 >$  nilai f tabel  $3,19$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal tersebut membuktikan model regresi yang digunakan signifikan. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT Amaan Indonesia Sejahtera. Kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi dan kerja sama tim merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Apalagi di era modern ini, dimana setiap perusahaan khususnya perusahaan media dituntut untuk bergerak dengan cepat agar mendapatkan hasil yang optimal, mampu bersaing dan dapat terus berkembang (Didi, Suhroji, Asriyah: 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, sehingga memerlukan banyak keterampilan. Diantara begitu banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat keterampilan yang mampu menyatukan seluruh aspek untuk dapat bersinergi mencapai tujuan perusahaan, yaitu keterampilan atau kemampuan dalam berkomunikasi dan kerja sama tim untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi karyawan agar memberikan kinerja terbaiknya.

Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada bagaimana baiknya tim dapat berkomunikasi dan berkolaborasi. Menunjukkan bahwa perusahaan dengan tim yang solid dan komunikasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Siregar: 2020). Menurut Mangkunegara (2022: 10) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja individu dalam

organisasi yang mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan tugas yang diemban, berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai. Hal tersebut menjadi faktor penentu oleh perusahaan untuk menilai hasil kinerja karyawannya.

Berikut merupakan hasil kinerja karyawan PT Amaan cabang Bogor tahun 2022:

Tabel 1.1  
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera

Jangka Waktu (Aspek Penilaian)	2022		Keterangan
	Target	Realisasi	
Tepat Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus karyawan penuhi.	100%	75%	Dalam waktu 6 bulan hasil kinerja karyawan yang dinilai dari ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	100%	78%	Dalam waktu 6 bulan hasil kinerja karyawan yang dinilai dari pencapaian, penyelesaian tugas dengan waktu tertentu hanya mencapai angka 78%.
<b>Kuantitas Kerja (Aspek Penilaian)</b>			
Karyawan mencapai target kerja yang sudah ditetapkan oleh target perusahaan.	100%	80%	Dalam waktu 6 bulan hasil kinerja karyawan yang dinilai dari pencapaian, target <i>disbursement</i> atau pembiayaan yang ditentukan hanya mencapai angka 80%.
Pencapaian volume kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan harapan perusahaan dalam menjaga kualitas nasabah tersebut.	100%	75%	Dalam waktu 12 bulan hasil kinerja karyawan dalam menjaga kualitas nasabah hanya mencapai angka 75%.

Sumber: PT. Amaan Indonesia Sejahtera 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan PT Amaan Cabang Bogor pada tahun 2022 masih belum optimal. Seperti yang ditampilkan pada tabel diatas, hal tersebut dikarenakan masih kurangnya kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan masing-masing sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan disebabkan banyak faktor salah satunya komunikasi.

Menurut Effendy (2019: 30) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian pesan antara individu atau kelompok untuk memengaruhi sikap dan perilaku. Ia menekankan bahwa komunikasi dapat berlangsung secara verbal maupun non-verbal. Komunikasi bukan hanya sebagai alat penyampaian informasi pada orang lain, tapi juga sebagai sarana pengkoordinasian segala aktivitas perusahaan. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, masing-masing individu dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dan hubungan yang baik secara menyeluruh, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan.

Selain itu pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan informasi apapun yang terkait dengan perusahaan atau pekerjaan sehingga diperlukan komunikasi yang cepat dan transparan antara pimpinan dan bawahan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan tim yang solid, untuk melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan sebuah perusahaan tidak akan terlaksana jika para karyawan atau anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras. Kerja sama tim adalah cara yang paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ia menyatakan bahwa interaksi antar rekan kerja sangat penting untuk menciptakan ketergantungan yang saling menguntungkan dalam mencapai hasil yang baik menurut Sukma (2019: 522).

Menurut (Farhan, Tjipto, dan Sodik: 2021) menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif signifikan, dimana hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerja sama tim yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Tim kerja membawa sinergi positif melalui kerja sama yang terkoordinasi, yang mana hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja yang dicapai individu dalam sebuah perusahaan. Kerja sama tim juga harus dilakukan lebih efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Kerja sama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja.

Kerja sama tim yang baik akan mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimana kerja sama tim akan menyatukan ide-ide yang bermunculan menjadi ide cemerlang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. PT Amaan Indonesia Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Keuangan digital syariah dengan memanfaatkan suatu teknologi digitalisasi. Bagi perusahaan, karyawan dan platform digitalisasinya merupakan aset terpenting yang harus dijaga. Karena keberadaan karyawan dan platformnya tersendiri sangat memengaruhi perusahaan dalam kemampuan bersaingnya dengan kompetitor lainnya.

PT Amaan Indonesia Sejahtera sendiri ialah salah satu bisnis yang menggunakan media online yaitu startup. Startup merupakan perusahaan rintisan yang juga disebut startup (start-up), menurut (Husnayain dan Mawardi: 2019) perusahaan yang baru berdiri dan beroperasi, yang menciptakan produk atau jasa dalam kondisi ketidakpastian serta berusaha menemukan model bisnis yang berkelanjutan dan dapat berkembang. Juga menekankan bahwa startup sering kali berbasiskan teknologi dan memiliki potensi untuk mengatasi berbagai masalah di masyarakat.

Hal ini menunjukkan pergeseran definisi startup yang lebih luas, mencakup inovasi teknologi yang digunakan untuk mencapai efisiensi dan pertumbuhan. Tidak hanya perusahaan belum lama yang menggunakan dunia maya, teknologi, produk atau aplikasi, perusahaan startup juga bisa berupa gerakan ekonomi masyarakat dan jasa supaya masyarakat mampu mandiri tanpa bantuan korporasi mapan dan besar. Tetapi dengan semakin banyaknya kebutuhan teknologi yang menjaring ke dalam kehidupan manusia tentunya banyak perusahaan berbasis startup yang memanfaatkan teknologi informasi.

Saat ini kunci sukses startup di Indonesia terletak pada pemanfaatan teknologi dan kreativitas dalam memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah (Budi Santosa: 2022). Oleh karena itu PT Amaan Indonesia dalam yang memperkenalkan sebuah aplikasinya yang bernama AMAAN aplikasi yang menyediakan layanan pembiayaan, belanja, belajar, konsultasi dokter, peluang usaha berbasis online terlengkap yang ada pada saat ini,

semua produk yang ditawarkan bisa kita dapatkan melalui aplikasi yang diunduh via App Store maupun Google Play. Amaan adalah solusi berbasis digital yang dirancang secara unik untuk memberdayakan jutaan perempuan pengusaha mikro dan keluarganya agar mampu mengembangkan sebuah usaha. Prioritas Amaan apps saat ini ada di kecamatan-kecamatan yang paling membutuhkan akses kepada inklusi finansial tujuan utama dari Amaan apps ini dengan melalui platform Amaan apps ini bisa dinikmati baik untuk diri sendiri, keluarga ataupun menjadi usaha baru dengan cara membantu para Perempuan pengusaha mikro untuk belajar membangun menjadi pengusaha dan mendapatkan layanan-layanan tersebut.

Dalam mencapai tujuannya PT Amaan Indonesia Sejahtera sangat menyadari pentingnya Amaan apps yang sangat serius dalam melakukan promosi agar bisa menarik pengguna sebanyak-banyaknya, Amaan apps memiliki cara tersendiri untuk mempromosikan platformnya secara langsung kepada konsumennya. Melalui promosi karyawan Amaan yang akan mempromosikan platform digitalnya dengan door to door atau rumah ke rumah agar konsumen yg tidak mengetahui perkembangan teknologi ataupun kurang mengerti dengan teknologi saat ini bisa mengenal media Amaan dengan mensosialisasikannya secara langsung dengan kerja sama tim karyawan Amaan. Memiliki karyawan yang berkualitas adalah guna untuk menyelaraskan visi dan misi suatu perusahaan. Namun, PT Amaan juga menyadari bahwa kualitas dari SDM yang tersedia saat ini masih belum berjalan dengan optimal, PT Amaan Indonesia sejahtera masih terus memperbaiki kemampuan sumber daya manusianya sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik dan benar.

Dalam berjalannya proses komunikasi pada karyawan perusahaan PT. Amaan Indonesia Sejahtera sudah berjalan cukup baik, bahkan sebelum karyawan menjalankan pekerjaannya pun informasi-informasi terkait pekerjaan sudah disampaikan pada karyawan. Namun, karena pada industri media ini segala sesuatunya dituntut cepat, tidak jarang terjadi kelalaian, sehingga terjadi miskomunikasi yang berakibat buruk bagi kinerja. Seperti, kesalahan persepsi pemberi atau

penerima informasi, hubungan antar karyawan yang kurang baik, ketidakpahaman penerima informasi, dan adanya pekerjaan lain yang mendadak sehingga pemberi informasi lupa atau terlambat menyampaikan informasi. Sementara untuk kerja sama tim pada karyawan perusahaan PT. Amaan Indonesia Sejahtera sendiri juga sudah berjalan dengan baik. Namun juga masih ada sedikit kekurangan, dimana karyawan pada perusahaan lebih cenderung bekerja secara individu, rasa saling membantu antar satu sama lain yang masih kurang, dan terjadinya kesalahan instruksi yang bisa menghambat kinerja karyawan.

Sama seperti perusahaan yang bergerak dibidang keuangan digital syariah yang lainnya, mewujudkan visi dan misi perusahaan tidak mudah, memiliki karyawan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan butuh effort (usaha) yang besar yang dilakukan oleh tim Manajemen Sumber Daya Manusia. Berdasarkan dari mulai melakukan pelatihan untuk karyawan baru, menjalankan pekerjaan dengan kerja sama yang baik dan pengevaluasian karir serta kinerja terhadap karyawan agar terus belajar dan mengembangkan dirinya, sehingga hasil kinerja karyawan lebih produktif lagi. Setiap perusahaan didirikan dengan maksud dan tujuan untuk memperoleh keuntungan dengan pengorbanan tertentu. Tujuan ini sendiri dimaksudkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawannya.

Maka perusahaan menetapkan karyawannya pada posisinya berdasarkan keahliannya dan statusnya berdasarkan status karyawan tetap ataupun karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau lebih sering disebut karyawan kontrak. Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Widyaningsih et al. (2021: 145) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang dimiliki seorang karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja. Ini menunjukkan pentingnya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan, karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula. Komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera. Hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya umpan balik, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif (sudut pandang) organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal.

Dalam perusahaan PT. Amaan Indonesia Sejahtera telah mampu mengkomunikasikan pekerjaan terhadap karyawannya sehingga membuat karyawan merasa puas dengan adanya peran komunikasi yang efektif dan perhatian dari perusahaan. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud dalam karya, bakat, kreativitas, dan efektivitas kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia memengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kerja sama kelompok dan kreativitas yang diberikan oleh karyawan.

Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku di organisasi tersebut. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Masalah-masalah yang terdapat yaitu karena kurangnya interaksi/komunikasi karyawan dan pimpinan

Tabel 1.2  
Hasil Pra Survei Mengenai Komunikasi dalam Kerja sama Tim

No	Pertanyaan	Jawaban		Keterangan
		Ya	Tidak	
1.	Apakah terjalin hubungan yang baik antara bawahan dengan pimpinan.	11	13	Tidak Baik
2.	Apakah sering terjalin komunikasi antara pimpinan dan bawahan.	13	12	Baik
3.	Apakah proses komunikasi antara pimpinan Dengan bawahan berlangsung dengan baik	8	17	Tidak Baik
4.	Apakah antar sesama karyawan dalam tim berkomunikasi dengan terarah.	11	14	Tidak Baik

Sumber: PT Amaan Indonesia Sejahtera 2022

Dapat dilihat pada tabel 1.2 di atas, kurangnya komunikasi antar karyawan. Hal ini dikarenakan tingkat kerja sama pada kantor cabang dibogor belum optimal, dapat dikatakan bahwa komunikasi antara karyawan dalam tim dengan karyawan lain tidak baik, sebagian karyawan masih merasa bahwa komunikasi yang terjalin tidak baik, proses komunikasi antara sesama tim tidak sering dilakukan, sehingga hal tersebut mengakibatkan hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan. Dengan adanya masalah pada komunikasi tersebut dapat menghambat kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Selanjutnya salah satu upaya yang juga memengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya kerja sama tim, Kerja sama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Dalam perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kerja sama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Dalam perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerja sama tim adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki. Adapun masalah-masalah yang terjadi dalam kerja sama tim yang memengaruhi efisiensi kerja dan lingkungan kerja,

yaitu kurangnya interaksi di dalam tim, perbedaan pendapat, kurangnya kekompakan antar anggota tim dapat disebabkan oleh berbagai hal.

Kerja sama tim hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam kerja sama tim adalah kegiatan yang diselenggarakan secara berkelompok untuk menentukan tujuan diorganisasi secara bersama dalam mewujudkan kerja yang lebih efisien dan efektif dengan tercapainya tujuan dari kerja tim ini tergantung dari seorang manajer yang senantiasa memberikan berbagai komando, arahan, motivasi kepada bawahannya untuk di laksanakan secara terorganisir. Menurut (Siagian: 2020) menyatakan bahwa kerja sama tim adalah sekumpulan individu yang saling mendukung dan memahami peran masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama ini sangat penting untuk menciptakan sinergi di antara berbagai aktivitas anggota tim. Hal ini memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan hubungan antar karyawan dalam organisasi.

Selain itu turunnya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya komunikasi dalam kerja sama tim internal di PT. Amaan Indonesia Sejahtera pada Modis Bogor 3 (tiga). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera komunikasi dalam kerja sama tim yang terjadi karyawan yang tidak saling berbicara karena masalah pribadi, karyawan juga memiliki hambatan karena area setiap jobdesk individu terpisah dan berjauhan jarak antara area lainnya. Masalah tersebut mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja dan mengganggu tugas organisasi. Selain dengan wawancara peneliti juga melakukan observasi di PT. Amaan Indonesia Sejahtera Modis Bogor 3 (tiga). Dilihat dari observasi, karyawan hanya berbicara seperlunya dengan karyawan lainnya, karyawan juga segan berbicara dengan atasan sehingga karyawan takut untuk menyampaikan pendapat atau keluhan dari tugas yang diberikan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan,

jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen Menurut Husaini dan Mawardi (2019: 25) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan material dalam mencapai tujuan tersebut. Sedangkan menurut (Harahap, Hasibuan et al: 2021), manajemen merupakan seni dan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pengertian manajemen sebenarnya sangat luas, dan penerapannya juga bisa untuk berbagai tujuan. Misalnya diterapkan untuk mengelola waktu agar setiap kegiatan jadi terencana dan bisa dikerjakan dengan baik. Secara umum, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerja sama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Bisa dikatakan manajemen adalah mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok. Dengan demikian, manajemen adalah sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan. pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan manajemen dari fungsi- fungsi manajemen itu sendiri. Sehingga manajemen merupakan suatu proses untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, memimpin pengendalian untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Adapun unsur unsur manajemen terdiri dari man, money, method, materials, dan market.

## **3. METODE PENELITIAN**

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

.Menurut Sari (2022: 52) “uji validitas adalah langkah yang dilakukan untuk menentukan keabsahan suatu alat ukur”. Dalam penelitian, alat ukur yang valid akan memberikan informasi yang tepat dan relevan terhadap variabel yang diteliti.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Ghozali (2019: 89), “uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan keakuratan model regresi melalui pengujian asumsi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas”. Menekankan pentingnya asumsi ini untuk meningkatkan reliabilitas hasil penelitian yang melibatkan data statistik.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2019: 170) menyebutkan bahwa “salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji statistik seperti uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, serta dapat juga menggunakan grafik seperti histogram atau plot normal”. Hal ini penting agar asumsi dasar dalam analisis regresi

dapat terpenuhi. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan kesulitan dalam mengestimasi koefisien regresi. Menurut Ghozali (2019: 185) menyebutkan bahwa “salah satu cara untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF)”.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah varians dari residual atau kesalahan dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas) atau tidak konstan (heteroskedastisitas). Menurut (Ghozali: 2019) menjelaskan bahwa “heteroskedastisitas dapat diuji menggunakan beberapa metode, salah satunya adalah uji Breusch-Pagan atau uji Glejser”.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara residual pada periode yang berbeda. Autokorelasi dapat terjadi ketika kesalahan dalam model regresi tidak independen satu sama lain. Menurut Ghozali (2019: 180) menjelaskan bahwa “uji Durbin-Watson adalah metode umum yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi”.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2021: 163-168), “analisis regresi adalah teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara variabel independen dan dependen”. Dalam regresi linier sederhana, hanya terdapat satu variabel independen yang digunakan untuk

memprediksi variabel dependen, sementara regresi linier berganda melibatkan dua atau lebih variabel independen. Menekankan pentingnya analisis ini dalam penelitian untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen X Penggunaan analisis regresi memungkinkan peneliti untuk membuat prediksi dan memahami hubungan kompleks dalam data yang diobservasi.

- d. Analisis Koefisien Korelasi  
 Menurut Sugiyono (2021: 164), analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur sejauh mana dua variabel berhubungan.
- e. Koefisien Determinasi  
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
- f. Uji Hipotesis  
 Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis menurut Sugiyono (2019: 171) adalah “prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah ada cukup bukti untuk menerima atau menolak hipotesis tertentu berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian”.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Komunikasi X1		Kerja Sama Tim X2		Kinerja Karyawan Y		Keterangan
	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel	
1	0,508	0,273	0,654	0,273	0,392	0,273	VALID
2	0,748	0,273	0,887	0,273	0,331	0,273	VALID
3	0,656	0,273	0,792	0,273	0,764	0,273	VALID
4	0,468	0,273	0,665	0,273	0,717	0,273	VALID
5	0,699	0,273	0,673	0,273	0,605	0,273	VALID
6	0,791	0,273	0,793	0,273	0,794	0,273	VALID
7	0,764	0,273	0,452	0,273	0,749	0,273	VALID
8	0,716	0,273	0,719	0,273	0,772	0,273	VALID
9	0,745	0,273	0,779	0,273	0,831	0,273	VALID
10	0,806	0,273	0,697	0,273	0,701	0,273	VALID

Sumber: Pengolahan data SPSS26

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada setiap variabel memiliki  $r > 0,273$ , sehingga data pada seluruh butir pertanyaan pada setiap variabel adalah valid. Instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Reability Statistics

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
Komunikasi (X1)	0,865	0,60	Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	0,873	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,865	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS26

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 di atas uji reliabilitas Komunikasi (X1) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Selanjutnya uji reliabilitas Kerja Sama Tim (X2) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,873, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Dan uji reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29786245
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.080
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 <sup>c</sup>

Sumber: Data Olahan SPSS 26(2024)

Berdasarkan hasil Tabel 4.11 Kolmogorov di atas dapat dikatakan data tersebut normal jika hasil data tingkat signifikan yang menunjukkan  $>0,05$  yaitu dengan hasil 0,020, maka variabel-variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

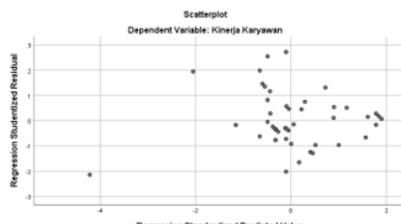
**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.141		
Komunikasi	.000	.307	3.252
Kerja Sama Tim	.069	.307	3.252

Sumber: Data Olahan SPSS 26(2024)

Berdasarkan hasil Tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa nilai VIF variabel Komunikasi (X1). Variabel Kerja Sama Tim (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah  $3,252 < 10$  dan nilai Tolerance value yaitu  $0,307 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi Multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26(2024)

**Gambar 4. 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter plot**

Berdasarkan hasil gambar 4.5 Scatter plot di atas dapat dijelaskan, jika pola penyebaran data dimana yang terbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y dan titik tidak membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.749	2.344	1.601

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1,601 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

5) Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.966	3.033		1.967	.055
Komunikasi	.869	.073	.861	11.992	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

- a) Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 5,966 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 5,966.
- b) Nilai koefisien regresi (b) variabel komunikasi (X1) adalah 0,869 bernilai positif, sehingga jika komunikasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,869.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.567	3.055		1.495	.141
Komunikasi	.672	.128	.666	5.266	.000
Kerja Sama Tim	.233	.126	.235	1.857	.069

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

- a) Nilai Konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 4,567, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 4,567.
- b) Nilai Koefisien (b1) regresi variabel Komunikasi (X1) adalah 0,672 bernilai positif, sehingga jika

nilai Komunikasi (X1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,672.

- c) Nilai koefisien (b2) regresi variabel Kerja Sama Tim (X2) adalah 0,233 bernilai positif, sehingga jika nilai Kerja Sama Tim (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,233.

6) Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara X1 Terhadap Y**

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi Komunikasi (X1) sebesar 0,861 berdasarkan dimana nilai tersebut berada pada interval 0,71 – 0,99 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara X2 Terhadap Y**

Correlations			
		Kerja Sama Tim	Kinerja Karyawan
Kerja Sama Tim	Pearson Correlation	1	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi Kerja Sama Tim (X2) sebesar 0,789 berdasarkan dimana nilai tersebut berada pada interval 0,71 – 0,99 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F	
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.749	2.34429	.759	77.153	2	49		.000

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.21 di atas maka dapat diketahui nilai signifikan adalah < ,000 maka dikatakan korelasi antara variabel, dan nilai r square sebesar 0,871 yang berarti terdapat hubungan yang “Kuat” antara variabel Komunikasi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

7) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.737	2.40099

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas nilai koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,742 yang mana bahwa variabel Komunikasi (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,2%.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.623	.615	2.90400

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas nilai koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,623 yang mana bahwa variabel Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,3%.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.749	2.34429

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,759 yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Komunikasi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

sebesar 76% . Untuk sisanya 24% mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.25  
 Hasil Uji T pada X1 Terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.966	3.033		1.967	.055
Komunikasi	.869	.073	.861	11.992	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Sesuai dengan Tabel 4.25 di atas hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $11,992 > t$  tabel  $2,009$  maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Tabel 4.26  
 Hasil Uji T pada X2 Terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.860	3.574		2.759	.008
Kerja Sama Tim	.783	.086	.789	9.082	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Sesuai dengan Tabel 4.26 di atas hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $9,082 > t$  tabel  $2,009$  maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Tabel 4. 27  
 Output Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	848.019	2	424.009	77.153	.000 <sup>b</sup>
Residual	269.289	49	5.496		
Total	1117.308	51			

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan dari Tabel 4.27 di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Komunikasi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $77,153 >$  nilai f tabel  $3,19$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- Berdasarkan dari hasil perhitungan dan pembahasan pada BAB IV, maka dengan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $11,992 > t$  tabel  $2,009$  maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.
- Berdasarkan dari hasil perhitungan dan pembahasan pada BAB IV maka dengan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $9,082 > t$  tabel  $2,009$  maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.
- Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada BAB IV maka diketahui bahwa Insentif (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT Amaan Indonesia Sejahtera dengan hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,567 + 0,672 X1 + 0,233 X2$ . nilai koefisien korelasi sebesar  $0,871$  yang berarti terdapat hubungan yang “Kuat” antara variabel serta nilai koefisien determinasi sebesar  $0,759$  yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Komunikasi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 76% . Sisanya 24% mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai  $f$  hitung  $77,153 >$  nilai  $f$  tabel 3,19. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. (2020). Unsur-unsur manajemen. Jakarta: Mandiri. Ahmad, S., & Handoko, T. H. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Hal. 88). Jakarta: Raja Grafindo.
- [2] Ahmad, M., & Handoko, T. H. (2021). Manajemen kinerja karyawan (Hal. 78). Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Ahmad, R., & Handoko, T. (2021). Statistik untuk penelitian (Hal. 88). Jakarta: Gramedia.
- [4] Algifari, A. (2019). Ekonometrika dan analisis data panel (Hal. 88). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [5] Allen, T. D., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2015). The role of effective communication and teamwork in fostering organizational productivity. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 516-535.
- [6] Amirullah, M. (2019). Manfaat kerja sama tim dalam organisasi (Hal. 45). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [7] Arikunto, S. (2020). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktis (Hal. 30). Jakarta: Rineka Cipta.
- [8] Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktis (Hal. 199). Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 9, 47-54 Tangerang Selatan: UNPAM.
- [10] Buchori, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Pengelolaan karyawan dalam organisasi. Yogyakarta: Andi.
- [11] Busro, M. (2019). Kerja sama tim dan pengembangan organisasi (Hal. 37). Yogyakarta: Andi.
- [12] De Vries, M., & Van der Veen, M. (2014). Effective communication as a key to fostering a productive work environment. *Journal of Applied Behavioral Science*, 51(2), 121-140.
- [13] Dessler, G. (2020). Human resource management (15th ed.). Pearson Education.
- [14] Dewi, N., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Self Leadership, Kerja Sama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. E-ISSN: 2721-681, 2(2), 57-63.
- [15] Didi, M., Suhroji, A., & Asriyah, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Kajian Teoritis dan Praktis. Jakarta: Universitas Trisakti.
- [16] Effendy, O. U. (2019). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [17] Effendy, O. U. (2019). Ilmu komunikasi: Teori dan praktek (Hal. 13). Jakarta: Raja Grafindo.
- [18] Farhan, Tjipto, & Sodik. (2021). "Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Berprestasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 112-123.
- [19] Farica, T., & Renwarin, J. M. J. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerja Sama Tim dan Komunikasi Tim pada PT. Mab. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 30-39.
- [20] Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(3), 156-164.
- [21] Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Hal. 23). Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- [22] Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Hal. 130). Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- [23] Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Hal. 47). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [24] Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Hal. 180). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [25] Hamiruddin, Salman, Wafi, & Yulianti. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 134-152.
- [26] Hamiruddin, A., et al. (2019). Indikator komunikasi dalam organisasi (Hal. 141). Bandung: Alfabeta.
- [27] Hani, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [28] Hani Handoko. (2021). Tujuan dan manfaat kinerja karyawan (Hal. 15). Jakarta: Andi.

- [29] Harahap, R. M., & Hasibuan, M. (2021). Metode penelitian untuk manajemen (Hal. 35). Jakarta: Bumi Aksara.
- [30] Harahap, M., & Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan material (Hal. 45). Jakarta: Media Press.
- [31] Harahap, M., & Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan material (Hal. 20). Jakarta: Media Press.
- [32] Harahap, M., & Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan material (Hal. 25). Jakarta: Media Press.
- [33] Harahap, M., Hasibuan, M. S., & Mawardi, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan material (Hal. 88). Jakarta: Media Press.
- [34] Harahap, M., Hasibuan, M. S., & Mawardi, A. (2021). Manajemen: Seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya (Edisi ke-3). Jakarta: Sinar Grafika.