

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATRINDO SURYA PRIMA

Faradhiba Syinthiani Arifin¹, Aulia Darmawan²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ faradhibaarifin@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² chefaulia@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the positive and significant influence of organizational communication on employee performance, as well as the positive and significant influence of teamwork on employee performance, and determine the positive and significant influence of dominant variables on the performance of PT Natrindo Surya Prima. The sample used was a saturated sampling technique of 70 employees. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t and f hypothesis tests. The results of this research show that: 1) Partially there is a positive and significant influence between organizational communication on the performance of PT Natrindo Surya Prima employees, this can be proven from $Y = 15.568 + 0.596X_1$ and the value of $t_{count} > t_{tabel}$ ($6.782 > 1.996$) with sig. < 0.05 which is 0.000. 2) Partially there is a positive and significant influence between organizational communication on the performance of PT Natrindo Surya Prima employees, this can be proven from $Y = 27.966 + 0.320X_2$ and the value of $t_{count} > t_{tabel}$ ($2.695 > 1.996$) with sig. < 0.05 , namely 0.009. 3) Simultaneously there is a positive and significant influence between organizational communication and teamwork on the performance of PT Natrindo Surya Prima employees, this can be proven from $Y = 10.825 + 0.539X_1 + 0.192X_2$, a correlation value of 0.709, a coefficient of determination value of 50.2 %, as well as the value of $f_{count} > f_{table}$ ($33.768 > 3.130$) and significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Organizational Communication, Teamwork, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pada komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh positif dan signifikan pada kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel dominan terhadap kinerja karyawan PT Natrindo Surya Prima. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh berjumlah 70 karyawan. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis t dan f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Natrindo Surya Prima, hal tersebut dapat dibuktikan dari $Y = 15,568 + 0,596X_1$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,782 > 1,996$) dengan $sig. < 0,05$ yaitu 0,000. 2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Natrindo Surya Prima, hal tersebut dapat dibuktikan dari $Y = 27,966 + 0,320X_2$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,695 > 1,996$) dengan $sig. < 0,05$ yaitu 0,009. 3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Natrindo Surya Prima, hal tersebut dapat dibuktikan dari $Y = 10,825 + 0,539X_1 + 0,192X_2$, nilai korelasi sebesar 0,709, nilai koefisien determinasi sebesar 50,2%, serta nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($33,768 > 3,130$) dan signifikannya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak yang baik dalam tercapainya suatu tujuan di perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen harus memahami sikap dan perilaku karyawan di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam suatu perusahaan atau instansi. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan munculnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dijaga, dirawat, dan harus dilakukan sebuah perkembangan dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia yang dapat berkembang dengan baik, akan sangat bisa membantu karyawan mempunyai kualitas kerja yang lebih baik.

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan seseorang yang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang sudah ditentukan berdasarkan tiap tiap tanggung jawab yang sudah diberikan. Kinerja juga merupakan sikap dan perilaku nyata seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula kinerja organisasinya.

PT Natrindo Surya Prima adalah perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2000, dengan tujuan untuk menyajikan kenikmatan dan kualitas alam Indonesia, PT. Natrindo Surya Prima terus berkomitmen untuk menghasilkan produk inovatif yang bertaraf internasional. Dalam menjaga reputasi dan kredibilitas, PT. Natrindo

Surya Prima percaya bahwa kreativitas dan pemanfaatan teknologi adalah kunci untuk bersaing di era globalisasi. Fokus perusahaan ini adalah untuk memproduksi teh hijau, teh hitam, teh putih,

dan tanaman herbal juga rempah. Untuk menjalankan suatu proses produksi pada perusahaan ini, terdapat beberapa kelompok yang didalamnya harus terjalin sebuah komunikasi dan kerjasama tim agar proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Di beberapa kelompok, masih ditemukannya hal seperti sering terjadi miss-komunikasi antar kelompok satu dan lainnya. Terutama dalam proses pengiriman barang produksi. Hal tersebut bisa mengakibatkan pengaruh buruk terhadap kelompok lainnya. Hal ini bisa diatasi dengan cara melakukan keterbukaan komunikasi dalam organisasi. Adapun contoh lain dari permasalahan tersebut adalah masih ditemukannya karyawan yang masih merasa canggung dengan tim kerjanya dan menilai dirinya kurang mampu dalam pekerjaan tersebut dan merasa kurang berkontribusi terhadap perusahaan. Hal tersebut akan memberikan dampak buruk terhadap Komunikasi Organisasi yang efektif.

Selain komunikasi, pengaruh Kerjasama tim juga penting untuk membentuk suatu tim yang efektif dan efisien. karena Kerjasama tim dilihat dari segi tingkat identifikasi tim kerja terhadap pekerjaannya, berhubungan langsung dan berpartisipasi dalam pekerjaannya, serta menyatukan pemikiran agar merasa nyaman untuk memenuhi target kerja yang akan dicapai oleh perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bisa bertahan dalam persaingan suatu bisnis yang berkualitas, pada PT Natrindo Surya Prima dalam tiga tahun terakhir terdapat penurunan kinerja karyawan yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Presentase Penilaian Kinerja Karyawan
 PT. Natrindo Surya Prima Tahun 2021-2023

Aspek yang dinilai	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Pelaksanaan Tugas	Tanggung Jawab		
Target	95%	95%	95%	95%		
Jumlah Karyawan	70	70	70	70		
Tahun	2021	Realisasi	41	46	48	50
		Persentase	58%	66%	69%	72%
	2022	Realisasi	55	49	48	53
		Persentase	79%	70%	69%	75%
	2023	Realisasi	51	46	48	49
		Persentase	75%	65%	68%	70%

Sumber : Data diolah dari HRD PT Natrindo Surya Prima

Dari tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Natrindo Surya Prima dalam tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2021 penilaian rata-rata sebesar 66,25%, pada tahun 2022 penilaian rata-rata sebesar 73,25%, dan pada tahun 2023 penilaian rata-rata sebesar 69,5%. Berdasarkan dengan penelitian tersebut, PT Natrindo Surya Prima telah mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil kerja yang masih kurang optimal. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk harus selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang.

Menurutnya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh permasalahan yang sering terjadi yaitu kesalah-pahaman berkomunikasi dalam organisasi dan kurangnya kerjasama tim dalam bekerja. Komunikasi merupakan suatu bentuk pertukaran informasi dalam suatu organisasi atau sebuah penyampaian pesan antara unit komunikasi dalam hubungan hierarki antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan di sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan tidak akan pernah lepas dari komunikasi antar individu dan atau kelompok, komunikasi dengan sesama rekan kerja, komunikasi atasan ataupun bawahan. Berikut ini adalah tanggapan responden dalam kuesioner pra survey mengenai Komunikasi Organisasi di PT Natrindo Surya Prima, bisa dilihat pada table dibawah ini

Tabel 1.2

Data Hasil Pra-Survey Komunikasi Organisasi
 PT. Natrindo Surya Prima

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian Karyawan		Jumlah Karyawan
			Ya	Tidak	
1	Bijaksana serta kesopanan	Penyampaian instruksi tugas dari pimpinan selalu menggunakan intonasi rendah	17	13	30
2	Penerimaan umpan balik	Adanya rapat kecil ketika ada keluhan maupun usulan dari karyawan	5	25	30
3	Berbagi informasi	Antar karyawan selalu melakukan koordinasi satu sama lain	13	17	30
4	Memberikan penjelasan	Karyawan selalu mendapatkan informasi yang jelas oleh pimpinan ketika diberikan arahan	13	17	30

Sumber : Pra-survey di PT Natrindo Surya Prima 2023

Dari tabel 1.2 tersebut menjelaskan bahwa pada permasalahan pertama yaitu penerimaan umpan balik terhadap karyawan yang masih kurang baik, contohnya respon yang terlalu lambat terhadap hal hal yang diajukan karyawan. Permasalahan kedua masih kurangnya pembagian informasi, contohnya sering terjadi miss-komunikasi antar individu atau kelompok satu sama lainnya, yang menyebabkan kinerja sangat tidak maksimal. Dan permasalahan terakhir yaitu pemberian penjelasan yang masih kurang jelas dipahami dan dimengerti, contohnya dalam memberi tugas atau arahan yang tidak dijelaskan secara rinci, sehingga tindakan yang dilakukan berbeda dengan arahan yang diminta. Ini artinya komunikasi dalam perusahaan tersebut harus segera dilakukan perbaikan secara berkala agar bisa berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Selain Komunikasi, Kerjasama tim juga harus bisa mendorong serta mengarahkan perilaku untuk bisa ikut berkontribusi dalam hal tersebut. Kerjasama dapat membantu membangun kepercayaan di antara anggota tim. Saat orang bekerja sama, mereka harus saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam proses ini, mereka belajar untuk saling menghargai dan mengandalkan satu sama lain, sehingga bisa membangun kepercayaan yang kuat. Dan pimpinan juga dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Berikut ini juga terdapat

tanggapan responden dalam kuesioner pra survey mengenai Kerjasama Tim pada PT Natrindo Surya Prima, bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Data Hasil *Pra-Survey* Kerjasama Tim
PT. Natrindo Surya Prima

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian Karyawan		Jumlah Karyawan
			Ya	Tidak	
1	Kesediaan untuk bekerjasama (cooperation)	Perusahaan bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas	16	14	30
2	Ekspresikan harapan positif	Setiap karyawan memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan	22	8	30
3	Menghargai masukan	Setiap anggota tim selalu mendengarkan dan menghargai pendapat satu sama lain	11	19	30
4	Memberikan dorongan	Setiap anggota tim mengerjakan pekerjaan secara bersama yang memiliki ketergantungan dengan tugas lainnya.	8	22	30
5	Membangun semangat tim	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan	17	13	30

Sumber : *Pra-survey di PT Natrindo Surya Prima 2023*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kerjasama tim masih belum bisa dilakukan dengan baik oleh karyawan dilihat dari permasalahan pertama yaitu rendahnya tingkat menghargai masukan antar sesama karyawan, diikuti juga dengan permasalahan mengenai pemberian dorongan antar sesama karyawan yang masih rendah dalam mencapai tujuan bersama. Hal tersebut dikarenakan salah satu faktor adanya Covid-19 yang terjadi, sehingga kerjasama tim dalam perusahaan kurang maksimal, dan komunikasi antar organisasi pun menurun karena adanya penerapan Work From Home (WFH) dari pemerintah Indonesia, dan karena hal tersebut, perusahaan sulit untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada pekerjaan itu sendiri.

Dengan adanya komunikasi dan kerjasama tim yang baik itu memungkinkan rekan kerja untuk saling mengenal lebih baik dan membangun hubungan sosial yang kuat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

(Suwandana, 2018) Jurnal International Journal of Social Science and Business ISSN: 2549- 6409 SINTA 5 Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Valent di Denpasar 1. Komunikasi, konflik peran, dan stres secara parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi, konflik peran, dan stres simultan relevan terhadap kinerja karyawan

(Pandelaki, 2018) Jurnal Katalogis ISSN: 2302- 2019 SINTA 5 Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong 1. Teamwork dan budaya kerja secara parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Teamwork dan budaya kerja simultan relevan terhadap kinerja karyawan

(Hamiruddin et al., 2019) Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi ISSN: 2502- 4175 SINTA 5 Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi 1. Komunikasi organisasi, motivasi, dan kerjasama tim parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi organisasi, motivasi, dan kerjasama tim simultan relevan terhadap kinerja karyawan

(Nainggolan et al., 2020) Jurnal Al Tijarah Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

(Tannady et al., 2022) Buku Management Studies and Entrepreneurs hip Journal (MSEJ) Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil (uji t) bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Sinuhaji, 2020) Jurnal Bisma Cendekia Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam

Andy et al., 2019 Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Patria Utama (Bergerak di bidang Distributor Sparepart Mobil dan Sepeda Motor) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Udiani & Adnyani, 2018 Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Bali Indah di Denpasar Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Rialmi & Morsen, 2020 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Ginting, 2018 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan

positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas

Sumber : Data diolah penulis 2024

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	X1.1	0,383	0,235	Valid
	X1.2	0,689		Valid
	X1.3	0,699		Valid
	X1.4	0,550		Valid
	X1.5	0,448		Valid
	X1.6	0,705		Valid
	X1.7	0,477		Valid
	X1.8	0,691		Valid
	X1.9	0,567		Valid
	X1.10	0,734		Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,275	0,235	Valid
	X2.2	0,568		Valid
	X2.3	0,804		Valid
	X2.4	0,714		Valid
	X2.5	0,622		Valid
	X2.6	0,791		Valid
	X2.7	0,504		Valid
	X2.8	0,662		Valid
	X2.9	0,623		Valid
	X2.10	0,759		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,332	0,235	Valid
	Y2	0,625		Valid
	Y3	0,753		Valid
	Y4	0,507		Valid
	Y5	0,444		Valid
	Y6	0,728		Valid
	Y7	0,363		Valid
	Y8	0,535		Valid
	Y9	0,540		Valid
	Y10	0,737		Valid

Berdasarkan tabel 4.8 hasil yang diperoleh bahwa seluruh r_hitung lebih besar dari r_tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Organisasi X ₁	0,797	Reliabel
Kerjasama Tim X ₂	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha > 0,600. Dengan demikian variabel system komunikasi organisasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18821103
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.082
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
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 diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari uji Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov Test Adalah 0,200 artinya adalah nilai signifikan lebih besar dari nilai 0,05 atau dapat dilihat dari 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terbukti penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Multikolinieritas

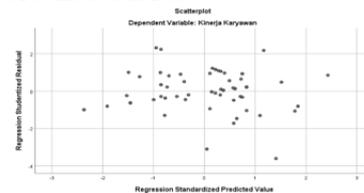
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Organisasi	.931	1.074
	Kerjasama Tim	.931	1.074

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.11 bahwa pada variable komunikasi organisasi dan kerjasama tim masing -masing variabel memiliki nilai toleransi 0,931, artinya nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF 1.074, artinya nilai VIF < 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel komunikasi organisasi dan kerjasama tim dinyatakan tidak terjadi Multikolinieritas, dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah penulis 2024

Gambar 4 4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.4 pada grafik Scatter plot, titik-titik menyebar dengan pola yang tidak teratur dan tidak membentuk pola yang jelas, maka hal ini dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. sehingga model regresi ini layak dipakai

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.487	3.23545	1.641

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson

1,641. Maka dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson Tidak ada autokorelasi.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.568	3.264		4.770	.000
Komunikasi Organisasi	.596	.080	.669	7.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah penulis 2024

Artinya nilai konstanta sebesar 15,568 menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi organisasi X₁ bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) sudah sebesar 15,568.

Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi organisasi X₁ sebesar 0,596 menunjukkan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X₁, setiap peningkatan satu unit pada variabel komunikasi organisasi X₁ akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,596 poin.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.966	3.277		8.534	.000
Kerjasama Tim	.320	.089	.400	3.601	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah penulis 2024

Artinya nilai konstanta sebesar 27,966 menunjukkan bahwa jika variabel kerjasama tim X₂ bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) sudah sebesar 27,966.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim X₂ sebesar 0,320 menunjukkan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X₂, setiap peningkatan satu unit pada variabel kerjasama tim X₂ akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,320 poin.

Tabel 4.17
Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,825	3,585		3,020	,004
	Komunikasi Organisasi	,539	,080	,606	6,782	,000
	Kerjasama Tim	,192	,071	,241	2,695	,009

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.16, hasil pengujian tersebut, dapat diperoleh persamaan regresi Y = 10,825 + 0,539 + 0,192. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai Konstanta sebesar 10,825 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi Organisasi [(X)]₁ dan Kerjasama Tim (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,825 poin.

Nilai Komunikasi Organisasi (X₁) 0,539 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kerjasama Tim [(X)]₂, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi Organisasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,539 point.

Nilai Kerjasama Tim [(X)]₂ 0,192 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Organisasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kerjasama Tim [(X)]₂ akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,192 poin.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.487	3.23545

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Organisasi
 Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien korelasi dapat diketahui yaitu nilai R sebesar 0,709. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat (0,600 –

0,799) maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.440	3.38117
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi				
Sumber : Data diolah penulis 2024				

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai R = 0,669 dan Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,448 yang artinya variabel Komunikasi Organisasi (X¹) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 48,8% sedangkan 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.148	4.17065
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim				
Sumber : Data diolah penulis 2024				

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai R = 0,400 dan Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,160 yang artinya variabel Kerjasama Tim (X²) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16% sedangkan 84% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.709 ^a	.502	.487	3.235	.502
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Organisasi					
Sumber : Data diolah penulis 2024					

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai R = 0,709 dan Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% yang artinya variabel Komunikasi Organisasi (X¹) dan Kerjasama Tim (X²) memiliki pengaruh

sebesar 50,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 49,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.22

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig.
(Constant)	3,020	,004
Komunikasi Organisasi	6,782	,000
Kerjasama Tim	2,695	,009

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,782 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,996. Dikarenakan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (6,782 > 1,996) dan juga nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.23

Hasil Uji Parsial (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706.979	2	353.490	33.768	.000 ^b
	Residual	701.364	67	10.468		
	Total	1408.343	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Organisasi						
Sumber : Data diolah penulis 2024						

Berdasarkan hasil tabel 4.22 diketahui bahwa terdapat nilai f_{hitung} sebesar 33,768 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Dikarenakan nilai f_{hitung} > f_{tabel} (33,768 > 3,130) dan nilai signifikansinya < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel independent Komunikasi Organisasi (X¹) dan Kerjasama Tim (X²) bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang diperoleh dari PT Natrindo Surya Prima menggunakan variabel Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Komunikasi Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Natrindo Surya Prima. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana yang mempunyai nilai persamaan regresi $Y = 15,568 + 0,596X_1$ maka bisa disimpulkan nilai konstanta sebesar 15,568 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Komunikasi Organisasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,568. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,596 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan satu poin Komunikasi Organisasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,596. Uji t mempunyai nilai $t_{hitung} = 6,782$ dan nilai tabel distribusi 5% 1,996, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,782 > 1,996$) dengan $sig. < 0,05$ yaitu 0,000. Artinya Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Kerjasama Tim (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Natrindo Surya Prima. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki nilai persamaan regresi $Y = 27,966 + 0,320X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 27,966 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kerjasama Tim (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 27,966. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,320 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan satu poin Kerjasama Tim maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,320. Uji t mempunyai nilai $t_{hitung} = 2,695$ dan nilai tabel distribusi 5% 1,996, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,695 > 1,996$) dengan $sig. < 0,05$ yaitu 0,009. Artinya Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Komunikasi Organisasi dan Kerjasama Tim secara dominan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Natrindo Surya Prima. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang mempunyai nilai persamaan regresi $Y = 10,825 + 0,539X_1 + 0,192X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 10,825 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi Organisasi (X1) meningkat satu poin maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,593 dan jika variabel Kerjasama Tim (X2) meningkat satu poin maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,192. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($33,768 > 3,130$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Zafana Publishing.
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [3] Algifari. (2017). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [4] Amirullah. 2018. Kepemimpinan & Kerja Sama Tim. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [5] Arni Muhamad. 2016. Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- [6] Arikunto, Suharsimi. 2015. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Aw, Suranto. Komunikasi Interpersonal. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017.
- [8] Davis Keith, William Frederick. 2011. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- [9] Hackman, (2017, hal 152), Pengaruh team work terhadap kinerja pegawai di badan amal zakat nasional kota palembang. diss. uin raden fatah palembang, 2017.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.
- [12] Hardjana, Andre (2016). Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- [13] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

- [14] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017a). Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama.
- [15] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017b). Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama.
- [16] Robbins, Stephen P, (2016). "Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks. Jakarta.
- [17] Ruliana, Poppy. 2014. Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus: Jakarta: Rajawali Pers
- [18] Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Issn : 2085-9996 Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Employee Involvement , Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance Abstrak Pendahuluan Kinerja Adalah Hasil Kerja Seca. 9(1), 17–34.
- [19] Ni ketut ayu kharismayanti, a. A. (2022, juli). E-issn : 2774-3020. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (lpd) desa pakraman padang sambian , vol 3(no 7), 49-62.
- [20] Hamiruddin, 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Organizational Communication, Work Motivation and Teamwork on Employees Performance). JUMBO : Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi Vol 3 No. 1.
- [21] Hidayat, R., Sinuhaji, E., Widyaningrum, M., Erdiansyah, & Adrianto. (2018). Factors that affect students decision to choose private universities in Medan City Indonesia. Academy of Strategic Management Journal, 17(6), 1–8.
- [22] Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Al Tijarah, 6(3), 181–192.
- [23] Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S.U. (2017). Penagruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. Jurnal Emas, 2(2), 224-234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>.
- [24] Sukma, Sutopo dan Istanti 2018. Pengaruh kerjasama tim, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Delta jaya mas Gresik. Jurnal manajemen Brancmarck Vol. 4 No. 3 Hal. 346-356.
- [25] Tannady, H., Wardhana, A., Nuryana, A., Sesario, R., Arief, I., Suryawan, R. F., Bando, N., & Hernawan, M. A. (2022). Analisis Peran Service Quality Dan Brand Awareness Dalam Meningkatkan Consumer Satisfaction Pada Industri Ritel Food & Beverage (Studi Kasus Foodpedia). Jurnal Kewarganegaraan, 6(3) : 5282-5289.