



PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN KASIH ANAK KANKER INDONESIA

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT YAYASAN KASIH ANAK KANKER INDONESIA

Rama Adi Wijaya¹, Syamsi Mawardi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ramaadiwijaya021@gmail.com^{1*}, dosen02000@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 05-08-2025

Revised : 06-08-2025

Accepted : 08-08-2025

Published : 10-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of communication and teamwork on employee performance at the Indonesian Childhood Cancer Care Foundation (Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia), both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with an associative approach. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to all employees as respondents. The sampling technique used is saturated sampling, in which the entire population is used as the sample, totaling 55 respondents. Data analysis in this study was conducted through several stages, including instrument validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t-test (partial) and F-test (simultaneous), with the aid of SPSS version 26 software. The results of the study show that, partially, communication has a significant effect on employee performance at Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia, as evidenced by the t-test result being greater than the t-table ($8.175 > 1.674$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Likewise, teamwork also has a significant partial effect on employee performance, with a t-test result greater than the t-table ($9.629 > 1.674$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the F-test results show that communication and teamwork together have a significant effect on employee performance, with the F-count being greater than the F-table ($272.411 > 4.54$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the multiple linear regression analysis are expressed in the equation $Y = -3.021 + 0.789X_1 + 0.292X_2$. Therefore, it can be concluded that communication and teamwork have both partial and simultaneous effects on employee performance at Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia

Keywords: *Communication, Team Collaboration, Employee Performance*



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan), dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia, yang dibuktikan dengan hasil uji t lebih besar dari t tabel ($8,175 > 1,674$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Begitu pula dengan kerjasama tim yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia, yang dibuktikan dengan hasil uji t lebih besar dari t tabel ($9,629 > 1,674$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia, dengan nilai F hitung lebih besar dari F table ($272,411 > 4,54$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan hasil analisis regresi linear berganda $Y = -3,021 + 0,789X_1 + 0,292X_2$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia baik secara parsial maupun simultan

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Marayasa & Endang Sugiarti, 2021).

Yayasan Kasih Anak Kanker (YKAKI) merupakan organisasi yang bergerak di bidang kesehatan anak khususnya anak yang terdiagnosa kanker. Pada saat ini Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia telah memberikan lebih dari 3.795 anak yang terdiagnosa kanker dari seluruh Indonesia. Saat ini Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia memiliki tujuh cabang di beberapa kota di Indonesia, seperti Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Makassar, Manado dan Riau. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat khususnya donatur, maka Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia harus memiliki kinerja karyawan yang maksimal

Pada organisasi sosial seperti Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci untuk memastikan keberhasilan dari program-program yang telah direncanakan. Namun, dalam praktiknya terdapat fenomena yang dapat menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia. Seperti terjadinya miskomunikasi dalam pembagian tugas dan prioritas kerja yang menyebabkan tumpang tindih atau terlambat diselesaikan

Hal ini tentunya akan menghambat atau menurunkan kinerja karyawan yang menyebabkan hasil pekerjaan yang tidak maksimal. seperti terjadinya miskomunikasi dalam pembagian tugas dan prioritas kerja yang menyebabkan tumpang tindih atau terlambat diselesaikan. Dalam hal ini



penulis telah memperoleh data Key Performance Indicator (KPI) yang didapatkan langsung dari Manajemen HRD Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia (YKAKI).

Tabel 1. 1
Key Performance Indicator Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia tahun 2024

No	Indikator	Bobot	Penilaian		
			Target	Tercapai	Total Score
1	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	25%	100%	65%	16.25%
2	Respon terhadap feedback atau instruksi	25%	100%	63%	15.75%
3	Efektivitas penyelesaian konflik dalam tim	25%	100%	67%	16.75%
4	Keterlibatan dalam rapat atau diskusi tim	25%	100%	70%	17.50%
Total Bobot		100%			66.25%

Sumber : Manajemen HRD Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia (YKAKI) 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut diatas ditemukan bahwa kinerja karyawan Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia masih jauh dari yang diharapkan yang mengakibatkan menurunnya produktifitas dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu untuk ditingkatkan agar dapat menjalankan semua program yang telah direncanakan dan dapat menjaga kepercayaan dari masyarakat khususnya donatur

Tabel 1. 2
Survei Pendahuluan Komunikasi

No	Indikator/Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil			
			Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Kejelasan Pesan: Saya memahami arahan yang diberikan oleh pimpinan tanpa perlu bertanya ulang.	55	20	36%	35	64%
2	Penerimaan Umpan Balik: Rekan kerja terbuka dalam menerima kritik atau saran yang diberikan oleh saya atau anggota yang lain.		18	33%	37	67%
3	Ketepatan media komunikasi: Saya menggunakan media komunikasi yang sesuai ketika menyampaikan informasi penting.		22	40%	33	60%
4	Efektivitas makna yang diterima: Saya jarang mengalami salah paham dalam komunikasi di lingkungan kerja.		21	38%	34	62%
5	Isi dan relasi dalam pesan: Dalam komunikasi, saya memperhatikan cara menyampaikan pesan agar tidak menyinggung perasaan lawan bicara.		26	47%	29	63%
Nilai Rata-Rata				39%		61%

Sumber: Hasil Survei Pendahuluan Komunikasi Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia



Dari tabel pendahuluan tersebut diatas komunikasi di Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia (YKAKI) masih menghadapi berbagai kendala yang memengaruhi efektivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu adanya perbaikan dalam sistem komunikasi untuk meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja di organisasi.

Tabel 1. 3
Survei Pendahuluan Kerjasama Tim

No	Indikator/Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil			
			Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Tujuan Yang Jelas: Saya memahami tujuan utama dari tim saya	55	19	35%	36	65%
2	Peran dan Tanggung Jawab Yang Jelas: Pembagian tugas dalam tim saya dilakukan secara adil dan sesuai keahlian.		17	31%	38	69%
3	Komunikasi Terbuka: Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat dalam diskusi tim.		23	42%	32	58%
4	Kolaborasi dan Dukungan: Anggota tim saling membantu untuk menyelesaikan tugas bersama.		20	36%	35	64%
5	Kepemimpinan Yang Efektif dalam Tim: Pemimpin tim saya memberikan arahan yang jelas dan memotivasi.		21	38%	34	62
Nilai Rata-Rata				36%		64%

Sumber: Hasil Survei Pendahuluan Kerjasama Tim Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia

Berdasarkan data kinerja karyawan dan survei pendahuluan diatas ditemukannya masalah masih tidak maksimalnya kinerja karyawan Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia. Pada penelitian ini penulis menemukan kurangnya kinerja pegawai yang diindikasi oleh 2 variabel independen yaitu komunikasi dan kerjasama tim

KAJIAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pengiriman, penerimaan, dan pertukaran informasi, pesan antara satu orang atau lebih. Menurut (Kadri, 2022) Komunikasi adalah seluruh aktivitas verbal dan nonverbal manusia baik dengan dirinya maupun bersama orang lain yang di dalamnya mengandung pesan dengan tujuan tertentu. Pentingnya komunikasi dalam hubungan dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya penggunaan waktu untuk berkomunikasi dalam pekerjaan. Komunikasi yang terjalin akan menciptakan pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. fungsi komunikasi juga sangat penting dalam organisasi karena komunikasi dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai melalui penyampaian informasi, peraturan, maupun motivasi kerja. (Iqbal Khair, 2018). Tanpa adanya komunikasi yang baik maka akan berdampak buruk bagi kelangsungan perusahaan. Misalnya



miss communication yang terjadi antar karyawan, sehingga menimbulkan konflik, sebaliknya jika terjalin komunikasi yang baik akan meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim menjadi sebuah hal dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim akan menjadi suatu dorongan yang memiliki energi dan sinergisitas bagi seseorang yang bergabung dalam tim kerja. Tim adalah sekelompok dua orang atau lebih yang bekerja sama dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Nuzul Hakim, 2024) Kerja sama tim yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam banyak organisasi. Tim yang bekerja dengan baik bersama dapat mencapai lebih banyak daripada individu yang bekerja sendirian. Kerjasama tim yang baik dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan

3. Kinerja

Kinerja sangat penting dalam menentukan efektifitas dari sebuah perusahaan atau organisasi dan juga mencerminkan ukuran keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan faktor sentral untuk pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas. Menurut (Mawardi & Susanti, 2024) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang di organisasi sebagai prestasi kerja.



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian asosiatif menggunakan teknik pengumpulan data yang terukur. Penggunaan metode ini digunakan sesuai maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang akan diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

No	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keputusan
1	X1.1	0.751	0,265	Valid
2	X1.2	0.577	0,265	Valid
3	X1.3	0.437	0,265	Valid
4	X1.4	0.421	0,265	Valid
5	X1.5	0.579	0,265	Valid
6	X1.6	0.434	0,265	Valid
7	X1.7	0.720	0,265	Valid
8	X1.8	0.271	0,265	Valid
9	X1.9	0.393	0,265	Valid
10	X1.10	0.751	0,265	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.265), sehingga dapat dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

No	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keputusan
1	X2.1	0.612	0,265	Valid
2	X2.2	0.324	0,265	Valid
3	X2.3	0.711	0,265	Valid
4	X2.4	0.423	0,265	Valid
5	X2.5	0.720	0,265	Valid
6	X2.6	0.302	0,265	Valid
7	X2.7	0.593	0,265	Valid
8	X2.8	0.447	0,265	Valid
9	X2.9	0.740	0,265	Valid
10	X2.10	0.297	0,265	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel kerjasama tim (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.265), sehingga dapat dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	Y1	0.762	0,265	Valid
2	Y2	0.406	0,265	Valid
3	Y3	0.666	0,265	Valid
4	Y4	0.299	0,265	Valid
5	Y5	0.634	0,265	Valid
6	Y6	0.438	0,265	Valid
7	Y7	0.762	0,265	Valid
8	Y8	0.591	0,265	Valid
9	Y9	0.666	0,265	Valid
10	Y10	0.559	0,265	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.260), sehingga dapat dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Komunikasi	0.724	0.600	Reliabel
Kerjasama Tim	0.607	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.776	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independent berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan



Kolmogorov-Smirnov Test dengan ketentuan signifikansi >0.05 . Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95033718
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.062
Test Statistic		.069
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: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari ketentuan signifikansi yaitu 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.564	1.775
	Kerjasama Tim	.564	1.775

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *Tolerance Value* variabel komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) sebesar 0.564, yang artinya kedua nilai tersebut lebih besar dari 0.01. Sedangkan nilai VIF variabel X1 dan X2 adalah 1.775 nilai ini kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958 ^a	.918	.915	.85943	2.214

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.214 yang berada pada interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terdapat autokorelasi

d. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.062	1.202		-.051	.959
	Komunikasi	.009	.035	.050	.271	.788
	Kerjasama Tim	.009	.030	.057	.311	.757

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *Glejser Test Probability* pada komunikasi (X1) memiliki nilai sigmifikansi sebesar 0.788 dan kerjasama tim (X2) sebesar 0.757 dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi >0,05. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

3. Uji Regresi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.021	2.049		-1.474	.146
	Komunikasi	.789	.059	.724	13.285	.000
	Kerjasama Tim	.292	.052	.307	5.630	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)



- a. Nilai konstanta sebesar -3.021 merupakan keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan
- b. Nilai komunikasi (X1) sebesar 0.789 menunjukkan variabel komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.789 poin
- c. Nilai kerjasama tim (X2) sebesar 0.292 menunjukkan variabel komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.292 poin.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.913	.910	.96844

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi yang telah didapat dengan nilai R sebesar 0.955 di mana tingkat hubungannya berada pada interval 0.800 – 1.000 yang menyatakan bahwa pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.727	3.139

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai koefisien dterminasi (*R Square*) sebesar 0.737, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh terhada[Y sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26.3% dipengaruhi oleh faktor lain



6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 25
Hasil Uji t Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.984	3.283		1.518	.135
	Komunikasi	.757	.093	.747	8.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel, yaitu 8.175 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.050. Dengan demikian H01 diterima dan Ha1 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia

Tabel 4. 26
Hasil Uji t Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.086	2.783		1.828	.073
	Kerjasama Tim	.925	.096	.798	9.629	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel, yaitu 9.629 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.050. Dengan demikian H01 diterima dan Ha1 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia

Tabel 4. 27
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	510.976	2	255.488	272.411	.000 ^b
	Residual	48.770	52	.938		
	Total	559.745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada di atas, menunjukkan bahwa nila Fhitung > Ftabel , yaitu 272.411 > 4.027 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian H03 ditolah Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan anatar komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.175 > 1.673$ maka H_{01} ditolak H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia secara signifikan
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.629 > 1.673$ maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia secara signifikan
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $272.411 > 4.54$. Kemudian nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,050$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Aime, H., & Sebastian, D. (2015). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*.
- Anwar Prabu, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Anwar Prabu, Ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I. K. (2019). , *Indonesia Suatu organisasi harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi , terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi maju*.
- Arifin, F. S., Darmawan, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., Surya, J., No, K., Barat, P., Pamulang, K., & Selatan, K. T. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NATRINDO SURYA PRIMA. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4).
- Assauri, S. (2004). *Manajemen Pemasaran: Dasar. Konsep dan Strategi Edisi, 1*. (1st ed.).
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GAPA CITRAMANDIRI, RADIO DALAM-JAKARTA SELATAN. In *Jurnal Disrupsi Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Vol. 1).
- Cholid, & Harwanto. (2020). *Jenis & Manfaat kerjasama tim*.
- Dr. Riinawati, M. Pd. (2023). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*.
- Eddy Soeryanto Soegoto. (2014). *Entrepreneurship : menjadi pebisnis ulung edisi revisi*. Elex Media Komputindo.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hameed, Abdul, A. W. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.
- Hariandja, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.



- Hasibuan, H. (2019). *Manajmen dasar, pengertian, dan masalah*. Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *pdf-drs-h-malayu-sp-hasibuan-manajemen-sumber-daya-manusia-edisi-revisi-intro-pdfdrive_compress*. <https://id.scribd.com/document/495442164/DRS-H-MALAYU-S-P-HASIBUAN-MANAJEMEN-SUMBER-DAYA-MANUSIA-edisi-revisi-intro-PDFDrive>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. (13th ed.). Bumi Aksara.
- Hermawati, R., & Qodari, F. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA PERDANA INDAH KOTA DEPOK. In *Jurnal ELASTISITAS* (Vol. 1, Issue 1).
- Hersey, P., & Blanchard, H. (2005). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (4th ed.). Erlangga.
- Inkia Fristky, D., & Suwarni, E. (2023). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG. 7(3), 2023.
- Iqbal Khair, O. (2018). KINERJA KARYAWAN GRAND MANHATTAN CLUB HOTEL BOROBUDUR JAKARTA. *J. Madani*, 1(1), 185–209.
- Izwar Rafiq, M. (n.d.). *Volume 2 Nomor 2 PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF DAERAH DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA ANGGOTA TIM PENGENDALIAN INFLASI DAERAH (TPID) PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE TAHUN 2022*.
- Kadri, H. (2022). *KOMUNIKASI MANUSIA Sejarah, Konsep, Praktik*.
- Lia Setyo, R., Abd. Qodir, D., & Afi Rachmat, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang)*.
- Luh De Puryatini Putri, & Sariyathi, N. K. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA CABANG RENON. 6(6), 3398–3430.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Marayasa, I. N., & Endang Sugiarti. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. www.dewanggapublishing.com
- Maulana Ahmad, S., & Sulistyowati. (2021). Empowerment) PEMBERDAYAAN MASYARAKAT BUDIDAYA MAGGOT BSF DALAM MENGATASI KENAIKAN HARGA PAKAN TERNAK EMPOWERMENT OF MAGGOT BSF CULTIVATION COMMUNITIES IN OVERCOMING THE INCREASE OF ANIMAL FEED PRICES. *JOURNAL OF EMPOWERMENT*, 2(2). <https://jurnal.unsur.ac.id/index.php/JE>
- Mawardi, S., & Susanti, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Corporate University Jakarta Selatan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bri Corporate University Jakarta Selatan*, 2(1), 1–10.
- Mawardi, S., Sugiarti, E., & Sutoro, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 3, Issue 4).



- Mutia Dwina Setiani, Abd. K. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(5), 114–122.
- Nainggolan, C. D., & Kuntadi, C. (2023). DAMPAK KOMUNIKASI EFEKTIF, KINERJA, SERTA EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA ORGANISASI PROFESIONAL. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Novita, & Herry, S. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Cabang Tangerang City. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1), 16–25. <https://doi.org/10.32493/jmw.v4i1.42526>
- Nuzul Hakim, L. (2024). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. www.penerbituwais.com
- Putra Setyadi, B. (2018). UPAYA PERBAIKAN KERJASAMA TIM DALAM BISNIS SOLISI. In *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* (Vol. 3, Issue 3).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 1* (8th ed.).
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setiawan, T., Hendro, F., & Putro, A. (n.d.). *KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MEMBINA KETERAMPILAN BERWIRUSAHA DI PC IPNU KABUPATEN BOYOLALI*.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. .
- Sinuhaji, E. (2020a). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA Cendekia*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.6>
- Sinuhaji, E. (2020b). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA Cendekia*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.6>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Surianti, & Hidayat -, F. (2017). *PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN STMB MULTI SMART* (Issue 2). <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- Susanti, A.A Dwi Widyani, & Ni Made Satya Utami. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia*.
- Wahyuddin Habibie, A., Kusumo Negoro Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, B., & Bhayangkara Surabaya, U. (2017). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 39–50.
- Wandi, D., Tinggi, S., Banten, I. E., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI BANTEN*. 2(2).
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., Daud, I., Stie,), & Banjarmasin, I. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN Barito Timur*. (Vol. 6, Issue 1).