



**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PROVICES INDONESIA AREA  
BAKRIE TOWER JAKARTA SELATAN**

***THE EFFECT OF TEAMWORK AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT PROVICES INDONESIA BAKRIE TOWER AREA  
SOUTH JAKARTA***

**Siti Salamah<sup>1</sup>, Laura Komala<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: salamahs461@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen01013@dosen.ac.id<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 11-08-2025

Revised : 12-08-2025

Accepted : 14-08-2025

Published : 17-08-2025

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of Teamwork on Employee Performance, the effect of Communication on Employee Performance, and the combined effect of Teamwork and Communication on Employee Performance at PT Provinces Indonesia, Bakrie Tower area, South Jakarta. The research method used is a quantitative approach, with data collection involving the entire population of 78 employees using a saturated sampling technique. The data analysis methods include validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing using t-test (partial) and F-test (simultaneous). The results of the study show that the Teamwork variable (X1) has a partial effect on Employee Performance, as seen from the t-test results where t-count > t-table (11.985 > 1.991) and Sig. (0.000 < 0.05). The Communication variable (X2) also has a partial effect on Employee Performance, with t-count > t-table (9.535 > 1.991) and Sig. (0.000 < 0.05). Simultaneously, the results indicate that Teamwork and Communication together significantly affect Employee Performance, as shown by the F-test results where F-count > F-table (82.576 > 3.97) and Sig. (0.000 < 0.05). Therefore, it can be concluded that the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternative hypothesis (Ha) is accepted. This means that Teamwork and Communication simultaneously have a significant influence on Employee Performance at PT Provinces Indonesia, Bakrie Tower area, South Jakarta*

**Keywords: Teamwork, Communication, Employee Performance**

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim dan terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode pengumpulan data dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yaitu 78 orang dengan teknik sampel jenuh. Sedangkan analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil penelitian pada variabel Kerjasama Tim (X1) menunjukkan terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dilihat dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung > t tabel atau (11,985>1,991) dan Sig. (0,000 < 0,05). Pada Variabel Komunikasi (X2) menunjukkan terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dilihat dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung > t tabel atau (9,535>1,991) dan Sig (0,000 < 0,05). Hasil secara simultan/bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, yang dilihat dari hasil uji F yang



menunjukkan nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(82,576 > 3,97)$  dan Sig  $(0,000 < 0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Kerjasama Tim dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan

**Kata Kunci : Kerja Sama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Pada PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan menekankan pentingnya kerjasama tim dan komunikasi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, Tujuannya bukan hanya agar karyawan dapat bekerja secara optimal, tetapi juga agar pelayanan yang diberikan kepada konsumen menjadi berkualitas, sehingga menumbuhkan kepuasan pelanggan. Dengan terciptanya kepuasan tersebut, perusahaan dapat membangun loyalitas pelanggan dan menjalin hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan

Untuk mengetahui tingkat pencapaian kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja karyawan di PT. Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan pada tahun 2022 - 2024, berikut ini adalah data kinerja yang telah diperoleh

**Tabel 1. 1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan Tahun 2022-2024**

No	Unsur Penilaian	Skor Target	Penilaian Per Tahun			Keterangan
			2022	2023	2024	
1	Target Kerja	100%	70%	70%	70%	Belum Tercapai
2	Pekerjaan Rutin	100%	68,5%	68,5%	70%	Belum Tercapai
3	Perbaikan	100%	68,5%	70%	70%	Belum Tercapai
4	Kehadiran	100%	68,5%	72,8%	72,8%	Belum Tercapai
5	Komunikasi	100%	67,1%	70%	70%	Belum Tercapai
6	Motivasi	100%	68,5%	70%	71,4%	Belum Tercapai
7	Kerjasama	100%	68,5%	71,4%	72,8%	Belum Tercapai
8	<i>Adaptability</i>	100%	67,1%	71,4%	72,8%	Belum Tercapai
9	<i>Grooming</i>	100%	70%	70%	70%	Belum Tercapai
10	<i>Attitude</i>	100%	71,4%	71,4%	72,8%	Belum Tercapai

Sumber: *Supervisor* PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa penilain kinerja dari tahun 2022-2024, terlihat unsur kerjasama tim dan komunikasi belum mencapai target 100% yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilain untuk kerjasama tim berkisar antara 68,5% hingga 72,8% dan komunikasi hanya mencapai 70% hingga 71,4% dalam tiga tahun terakhir. Ketidaktercapaian target pada dua aspek ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya kurang efektifnya pelaksanaan kerjasama tim dan komunikasi, yang kemudian berdampak pada munculnya berbagai permasalahan dalam pelaksanaan tugas.



**Tabel 1. 2**  
**Presentase Hasil Pra Survei Variabel Kerjasama Tim Karyawan (X1) PT**  
**Provinces Indonesia area Bakrie Tower**

No	Indikator Kerjasama tim	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Responden	%	Reponden	%
1	Fokus pada tujuan tim	Karyawan memiliki komitmen bersama untuk mencapai tujuan tim	13	86,67 %	2	13,33 %
2	Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas	Karyawan tidak saling mendukung dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	13	86,67 %	2	13,33 %
3		Karyawan bekerja secara sinergis, saling melengkapi untuk mencapai hasil terbaik	9	60%	6	40%
4	Menjalin kerjasama sesama anggota tim	Karyawan pasif dalam menjalin kerja sama dengan sesama anggota tim dalam setiap proses kerja	11	73,33 %	4	26,67 %
5	Kordinasi dalam proses penyelesaian tugas	Kolaborasi antar anggota tim dilakukan dengan baik selama proses penyelesaian tugas	8	53,33 %	7	46,67 %

(Sumber: Data Pra Survey 2025)

Berdasarkan data yang diperoleh, kerja sama tim antar karyawan di PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan masih memerlukan peningkatan. Hasil pra survei yang dilakukan melalui kuesioner menunjukkan bahwa beberapa indikator kerja sama tim masih berada di bawah standar rata-rata.

**Tabel 1. 3**  
**Presentase Hasil Pra Survei Variabel Komunikasi Karyawan PT Provinces**  
**Indonesia area Bakrie Tower Tahun 2025**

No	Indikator Komunikasi	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Respon den	%	Repon den	%
1	Bijaksana serta kesopanan	Karyawan kurang mampu mengungkapkan ide dan pendapat saya secara jelas dan efektif	14	93,33 %	1	6,67%
2	Penerimaan umpan balik	Karyawan terbuka terhadap umpan balik dari orang lain dan menggunakannya untuk perbaikan diri	14	93,33 %	1	6,67%
3	Berbagi informasi	Karyawan kurang aktif berbagi informasi yang relevan kepada rekan kerja untuk mendukung kelancaran pekerjaan tim	8	53,33 %	7	46,67 %
4	Memberikan penjelasan	Karyawan kurang mampu memberikan penjelasan yang mudah dipahami saat menyampaikan suatu informasi atau instruksi	11	73,33 %	4	26,67 %
5		Karyawan dapat memahami instruksi atau informasi dari atasan dengan baik, dan memberikan umpan balik yang sesuai	5	33,33	10	66,67 %

(Sumber: Data Pra Survey 2025)



Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan hasil pra survei yang berkaitan dengan variabel Komunikasi di PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan terhadap 15 responden maka dapat diketahui bahwa terdapat 93,33% karyawan setuju pada pernyataan no 1 tentang “Karyawan kurang mampu mengungkapkan ide dan pendapat secara jelas dan efektif”

Kemudian 73,33% karyawan setuju dalam pernyataan no 4 tentang “Karyawan kurang mampu memberikan penjelasan yang mudah dipahami saat menyampaikan suatu informasi atau instruksi”. Fenomena-fenomena ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem komunikasi tim untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## Kajian Pustaka

### 1. Kerjasama Tim

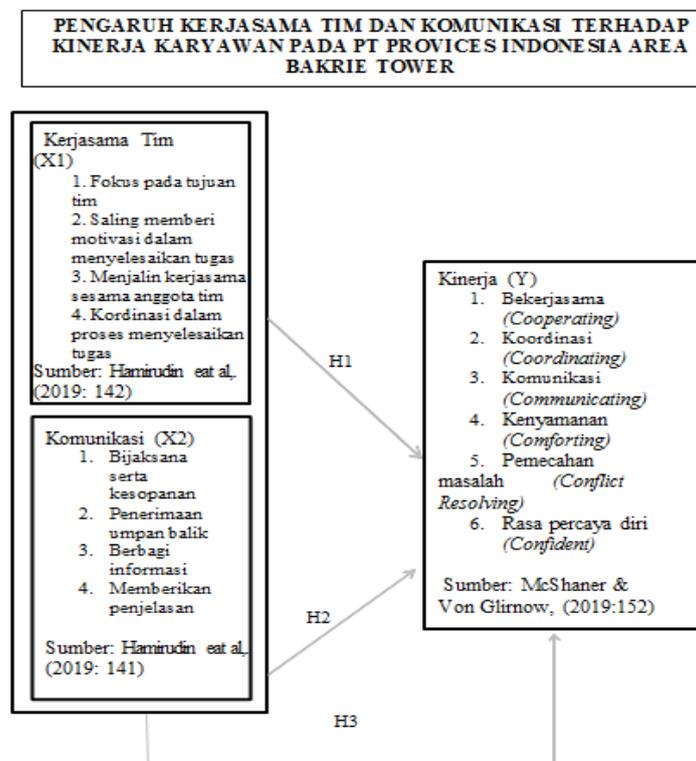
menurut Masyithah et al., (2018:51) “Kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur

### 2. Komunikasi

Menurut Toha & Darmanto (2016:64) “Komunikasi adalah metode penyampaian pesan kepada penerima dari pengirim dengan harapan mereka dapat ditafsirkan dan diterima sehingga saling pengertian terjadi, adanya *feedback* maka proses komunikasi dapat berlanjut terus-menerus ketika kedua pihak memahami hal-hal yang sedang dibicarakan

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:84) “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



### Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Ho1 :  $p = 0$  Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan .
- Ha1 :  $p \neq 0$  Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan .
- Ho2 :  $p = 0$  Tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan .
- Ha2 :  $p \neq 0$  Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan.
- Ho3 :  $p = 0$  Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan .
- Ha3 :  $p \neq 0$  Terdapat pengaruh antara kerjasama tim dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower Jakarta Selatan .

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penyusunan skripsi ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “penelitian kuantitatif metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Intrumen

##### a. Uji Validitas

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X1)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1. Butir pernyataan 1	0,598	0,223	Valid
2. Butir pernyataan 2	0,362	0,223	Valid
3. Butir pernyataan 3	0,719	0,223	Valid
4. Butir pernyataan 4	0,740	0,223	Valid
5. Butir pernyataan 5	0,505	0,223	Valid
6. Butir pertanyaan 6	0,766	0,223	Valid
7. Butir pernyataan 7	0,773	0,223	Valid
8. Butir pernyataan 8	0,421	0,223	Valid
9. Butir pernyataan 9	0,743	0,223	Valid
10. Butir pernyataan 10	0,773	0,223	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Kerjasama Tim (X1) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total lebih besar dari r tabel (0,223). Dengan demikian, semua item layak digunakan dalam penelitian ini karena telah memenuhi syarat validitas instrumen.



**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1. Butir pernyataan 1	0,439	0,223	Valid
2. Butir pernyataan 2	0,672	0,223	Valid
3. Butir pernyataan 3	0,760	0,223	Valid
4. Butir pernyataan 4	0,799	0,223	Valid
5. Butir pernyataan 5	0,788	0,223	Valid
6. Butir pertanyaan 6	0,770	0,223	Valid
7. Butir pernyataan 7	0,750	0,223	Valid
8. Butir pernyataan 8	0,761	0,223	Valid
9. Butir pernyataan 9	0,716	0,223	Valid
10. Butir pernyataan 10	0,555	0,223	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Komunikasi (X2) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total lebih besar dari r tabel (0,223). Dengan demikian, semua item layak digunakan dalam penelitian ini karena telah memenuhi syarat validitas instrumen.

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

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1. Butir pernyataan 1	0,319	0,223	Valid
2. Butir pernyataan 2	0,727	0,223	Valid
3. Butir pernyataan 3	0,669	0,223	Valid
4. Butir pernyataan 4	0,744	0,223	Valid
5. Butir pernyataan 5	0,773	0,223	Valid
6. Butir pertanyaan 6	0,357	0,223	Valid
7. Butir pernyataan 7	0,765	0,223	Valid
8. Butir pernyataan 8	0,704	0,223	Valid
9. Butir pernyataan 9	0,796	0,223	Valid
10. Butir pernyataan 10	0,792	0,223	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total lebih besar dari r tabel (0,223). Dengan demikian, semua item layak digunakan dalam penelitian ini karena telah memenuhi syarat validitas instrumen.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach alpha	Batas Cronbach alpha	Kesimpulan
1	Kerjasama Tim (X1)	0,820	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,863	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat disimpulkan semua reliabel, hal tersebut dibuktikan dengan variabel dependen dan independen memiliki nilai masing-



masing 0,820, 0,863, dan 0,831 > 0,60. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* diatas didapatkan tingkat sigtifikan 0,200 > 0,05. Dengan demikian data dari penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51773240
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.039
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
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 dengan SPSS 25

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* diatas didapatkan tingkat sigtifikan 0,200 > 0,05. Dengan demikian data dari penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.488	2.734		2.007	.048		
	KerjasamatimX1	.586	.100	.589	5.860	.000	.412	2.428
	KomunikasiX2	.279	.098	.286	2.846	.006	.412	2.428

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

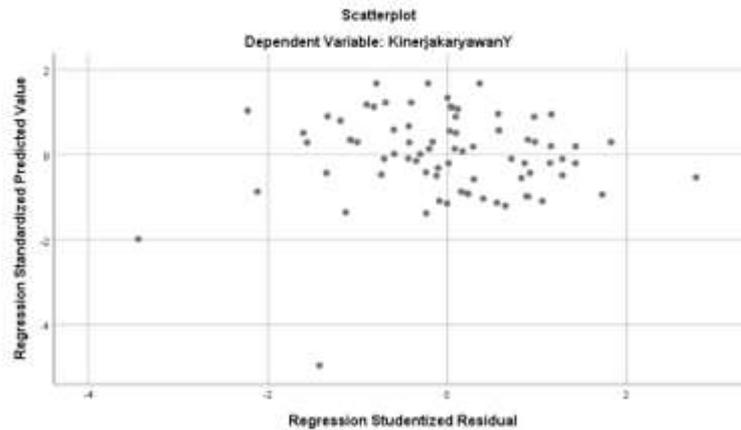
Pada tabel diatas, nilai VIF variabel kerjasama tim (X1) dan komunikasi (X2) adalah 2,428 < 10 dan nilai toleransi masing-masing sebesar 0,412 > 0,10 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel kerjasama tim dan komunikasi. Oleh sebab itu, model regresi dianggap layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi dengan variabel-variabel tersebut

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 4.3, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas



**Gambar 4. 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

**3. Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Kerjasama Tim (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.488	2.734		2.007	.048
	KerjasamatimX1	.586	.100	.589	5.860	.000
	KomunikasiX2	.279	.098	.286	2.846	.006

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Data primer diperoleh dengan SPSS 25

- a. Nilai konstanta sebesar 5,488 apabila variabel X1 dan X2 tidak ada atau bernilai nol maka Kerjasama tim bernilai 5,488 point. Nilai konstanta signifikan karena nilai signifikansi 0,048 lebih besar dari 0,05
- b. Nilai (X1) sebesar 0,586 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X2 maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,586 point. Pengaruh ini positif dan signifikan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05
- c. Nilai (X2) sebesar 0,279 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X1 maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,279 point. Pengaruh ini signifikan karena nilai signifikansi 0,006 lebih besar dari 0,05

**4. Uji Koefisien Korelasi**

Berdasarkan tabel, nilai koefisien korelasi dapat dilihat dari nilai R yaitu 0,829 dimana kerjasama tim (X1) dan komunikasi (X2) memiliki hubungan yang **“sangat kuat”** terhadap kinerja karyawan (Y) karena 0,829 berada diantara 0,80-1,00



**Tabel 4. 20**  
**Uji Koefisien Korelasi Kerjasama Tim dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.829 <sup>a</sup>	.688	.679	3.564	.688	82.576	2	75	.000

a. Predictors: (Constant), KomunikasiX2, KerjasamatimX1

Sumber : Data primer diperoleh dengan SPSS 25

**5. Uji Determinasi**

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Data Koefisien Determinasi (Secara Simultan) Pengaruh Kerja sama Tim (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.688	.679	3.564

a. Predictors: (Constant), KomunikasiX2, KerjasamatimX1

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,8% sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain

**6. Uji Hipotesis**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji t Variabel Pengaruh Kerjasama Tim (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.080	2.696		2.997	.004
	KerjasamatimX1	.805	.067	.809	11.985	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Data primer diperoleh dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,985 > 1,991), hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji t Variabel Pengaruh Komunikasi (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.971	3.081		3.561	.001
	KomunikasiX2	.720	.075	.738	9.535	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Data primer diperoleh dengan SPSS 25



Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,535 > 1,991), hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Untuk itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2098.155	2	1049.078	82.576	.000 <sup>b</sup>
	Residual	952.832	75	12.704		
	Total	3050.987	77			
a. Dependent Variable: KinerjakaryawanY						
b. Predictors: (Constant), KomunikasiX2, KerjasamatimX1						

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh F hitung > F tabel atau (82,576 > 3,97) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima

**Pembahasan**

1. Pengaruh Variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada variabel Kerjasama Tim (X1) diperoleh regresi **Y = 8,080 + 0,805 X1**, memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 atau sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 0,654 atau 65,4% sedangkan sisanya 34,6 % di pengaruhi faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini. H1 ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim yang tinggi akan meningkatkan Kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (11,985 > 1,991) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima.

1. Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada variabel Komunikasi (X2) diperoleh regresi **Y = 10,971 + 0,720 X2**, memiliki tingkat hubungan sebesar 0,767 atau kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,545 atau 54,5% sedangkan sisanya 45,5 % di pengaruhi faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,535 > 1,991) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian H2 ditolak dan H2 diterima.

2. Pengaruh Variabel Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh kerjasama tim (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi **Y = 5,488 + 0,586 X1 + 0,279 X2**. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,688, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,8 % sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menggunakan diperoleh F hitung > F tabel atau (82,576 > 3,97) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 , dengan demikian H3 ditolak dan H3 diterima.



## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya, hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia area Bakrie Tower, Jakarta Selatan, makadiperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,802 + 0,835 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,714 atau 71,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(13,761 > 1,991)$  hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
2. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,421 + 0,779 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,767 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 atau 58,8% dan uji hipotesis  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,424 > 1,991)$  hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan
3. Secara simultan variabel kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,846 + 0,647X_1 + 0,237X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,855 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,732 atau 73,2% sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(80,516 > 3,97)$ . Dengan demikian  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. &. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *doi.org*.
- Afandi, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggraeni, D. &. (2019). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. . *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Anggraeni, L. &. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah*. EProceedings of Management.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (edisi revisi)*. Rineka Cipta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. Edisi ke 17. New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamiruddin, H. H. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *journal.uny.ac.id*.
- Hamiruddin, H. S. (2019). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen: Pengertian, Proses, dan Praktik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: BPFE. .
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Lawasi, S. &. (2017). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*.
- Lupiyoadi, R. (2015). *Manajemen Pemasaran Jasa (Edisi Revisi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masyithah, S. M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *Simen (Akuntansi dan Manajemen)*.
- Masyithah, S. S. (2018). Kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan. . *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2019). *The Role of Team Dynamics in Enhancing Organizational Performance: A Multinational Perspective*. *Journal of Organizational Behavior Research*, 152..
- Media, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Nanulaita, D. (2018). Unsur-unsur penilaian kinerja pegawai. . *Jurnal Administrasi Publik*.
- Panggiki, A. C. (2017). Pengaruh kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,.
- Pramularso, E. Y. (2017). Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kompensasi pada PT Matahari Department Store Cabang Cibubur. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*,.
- Priyatno, D. (2015). *Statistika terapan untuk penelitian* . Penerbit Andi.
- Putri, I. K. (2017). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X. *Jurnal Manajemen*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Santoso, S. (2015). *Statistika untuk penelitian* . Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (edisi revisi)*. Alfabeta.
- Supangat, A. (2015). *Statistika terapan untuk penelitian*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. .
- Toha, M. &. (2016). *Komunikasi dalam organisasi*. Alfabeta.
- Wasiman, W. (2018). *Komunikasi dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774-781.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43.
- Fauziah, S. A., & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 242-258.
- Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto, T. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 7-17.



- Andriansyah, M. M., & Ridwan, M. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Margo Mulyo Makmur Kabupaten Tuban. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 6(10).
- Novita, & Suherman, H. (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.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4).
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(2), 152-167.
- Riyanti, F. N., & Komala, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(4), 52-58.
- Komala, L., Pamungkas, I. B., & Rodiyana, N. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan Literatur. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 716-724.
- Suprihartiningsih, H., & Komala, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 54-60