

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOGA CEPAT SUKSES DI JAKARTA BARAT

Ega Oktavia Sari¹, Jasmani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: egaaaos@gmail.com¹, dosen01770@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. The purpose of this research is to determine the effect of communication and teamwork on employee performance at PT Boga Cepat Sukses in West Jakarta.

Methods. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, that is, all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 62 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing, both partial and simultaneous.

Results. The results of this research are that communication has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.566 + 0.558$ table or $(7.722 > 2.000)$. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.967 + 0.577$ $6,394 > 2,000$

Implications. The weakest communication statement is number 2, namely "In delivering work instructions, the leadership conveys it with an attitude of respect", which only achieved a score of 3.29. To be even better, leaders in giving work instructions should be able to deliver them in an attitude that respects employees so that employees feel high levels of respect. The weakest teamwork statement is number 1, namely "In carrying out their duties, employees are able to focus on their field of work", which only achieved a score of 3.27. To make it even better, leaders can encourage employees to be more thorough in doing their work. The weakest employee performance statement is number 3, namely "Employees are able to achieve the work targets given by the company", which only achieved a score of 3.29. To make it even better, companies should provide training to employees to equip them with knowledge and skills, especially in aspects that still need to be improved.

Keywords. Communication; Teamwork; Employee performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis baik parsial maupun simultan.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,566 + 0,558X_1$ dengan nilai koefisien

korelasi sebesar 0,706 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,8% serta uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,722 > 2,000$). Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,967 + 0,577X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,637 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 40,5% serta uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,394 > 2,000$).

Implikasi. Komunikasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu “Dalam menyampaikan instruksi kerja, pimpinan menyampaikan dengan sikap menghargai”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,29. Untuk lebih baik lagi pimpinan dalam memberikan instruksi kerja hendaknya dapat disampaikan dengan sikap yang menghargai karyawan sehingga karyawan merasakan respek yang tinggi. Kerjasama tim pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu “Dalam menjalankan tugas karyawan mampu fokus pada bidang pekerjaannya”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,27. Untuk lebih baik lagi pimpinan mampu mendorong karyawan agar lebih teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,29. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan pada karyawan dalam membekali pengetahuan dan ketrampilannya utamanya pada aspek yang masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci. Komunikasi; Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pemerintah sejatinya telah melaksanakan program swasembada pangan atas beberapa produk pangan, namun demikian program ini terkadang terkendala karena terjadinya beberapa isu terkait perubahan iklim dan konversi lahan pertanian dan laju pertumbuhan penduduk serta pola konsumsi masyarakat yang tinggi. Guna mencegah terjadinya kelangkaan pangan yang dapat menyebabkan terjadinya kenaikan harga, maka pemerintah berupaya untuk menutup celah pemenuhan konsumsi pangan masyarakat melalui importasi produk pangan. Dimana impor sebagai upaya terakhir yang dilakukan pemerintah dalam upaya pemenuhan kebutuhan pangan nasional guna mencapai ketahanan pangan, peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani, kepentingan konsumen serta menciptakan stabilitas ekonomi nasional.

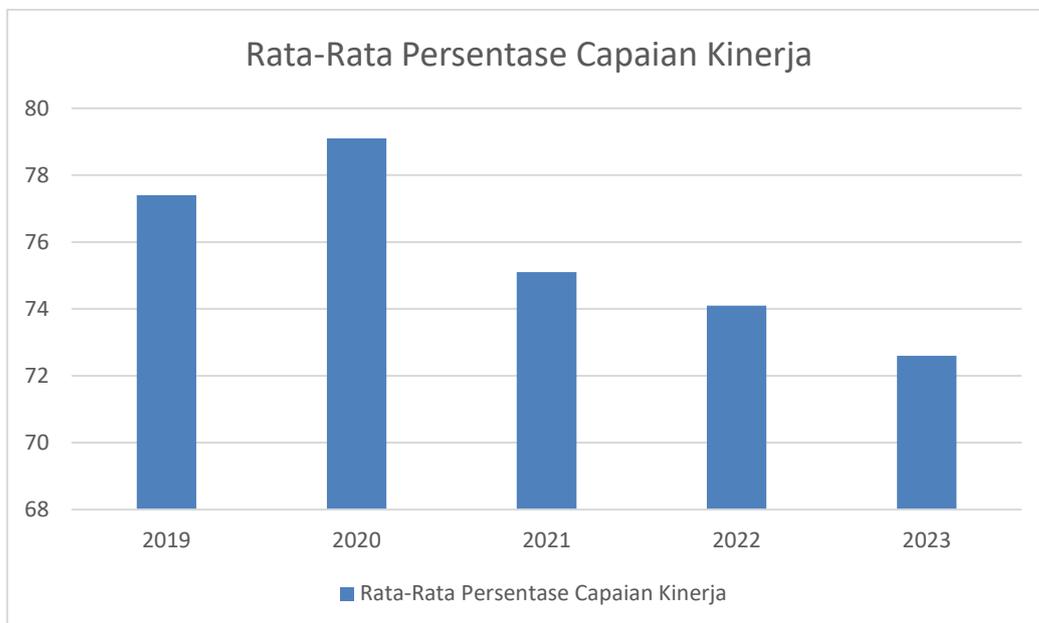
Salah satu kebijakan impor tersebut adalah impor daging beku untuk mencukupi kebutuhan pangan nasional dimana tentu produk daging beku harus memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan. Daging import boleh untuk diperdagangkan dan memiliki kemasan dan label yang memuat asal negara, berat dan kandungan yang telah lolos uji, seperti yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 20/Permentan/OT.0140/4/2009 tentang pemasukan dan pengawasan peredaran daging beku, karkas atau jeroan dari luar negeri.

PT Boga Cepat Sukses (Sibeku) merupakan salah satu perusahaan penyedia aneka daging sapi import terbaik dengan harga kompetitif, disamping itu juga perusahaan mendistribusikan daging beku seperti daging sapi, daging ayam, daging kerbau, hasil laut, kentang, dan lain-lain ke berbagai wilayah di Indonesia. Dengan ketentuan yang tetap dipegang teguh perusahaan terus berkomitmen untuk memberikan produk yang berkualitas dengan harga yang terjangkau.

Tabel 1. Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Boga Cepat Sukses

Rentang Nilai	Nilai
91 s/d 100%	SB
81 s/d 90%	B
71 s/d 80%	C
61 s/d 70%	TB
< 60%	STB

Sumber: PT Boga Cepat Sukses, 2024



Sumber: PT Boga Cepat Sukses diolah, 2024

Gambar 1. Grafik Rata-Rata Capaian Kinerja Karyawan PT Boga Cepat Sukses Tahun 2019-2023

Berdasarkan data pada tabel dan garafik di atas, memperlihatkan bahwa data kinerja yang didasarkan penilaian oleh HRD (Human resources Department) secara agregat capaian kinerja dari tahun 2019 sampai 2023 dari kuartal 1, kuartal 2 dan kuartal 3 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus diperbaiki agar dapat meningkat. Demikian pula evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disini lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Kondisi terkait dengan penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari komunikasi yang terbangun dalam lingkup perusahaan baik itu dari pimpinan

ke bawahan maupun sebaliknya masih belum terbangun secara baik. Selain itu juga adanya Kerjasama antar tim atau divisi dalam perusahaan masih belum solid.

Komunikasi berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, mengingat komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang kurang baik dan kurang terarah dapat mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Selain masih kurangnya komunikasi yang baik, penurunan kinerja juga dapat saja diakibatkan adanya Kerjasama tim yang kurang solid. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama salah satunya dengan komunikasi yang baik untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat". Tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Komunikasi

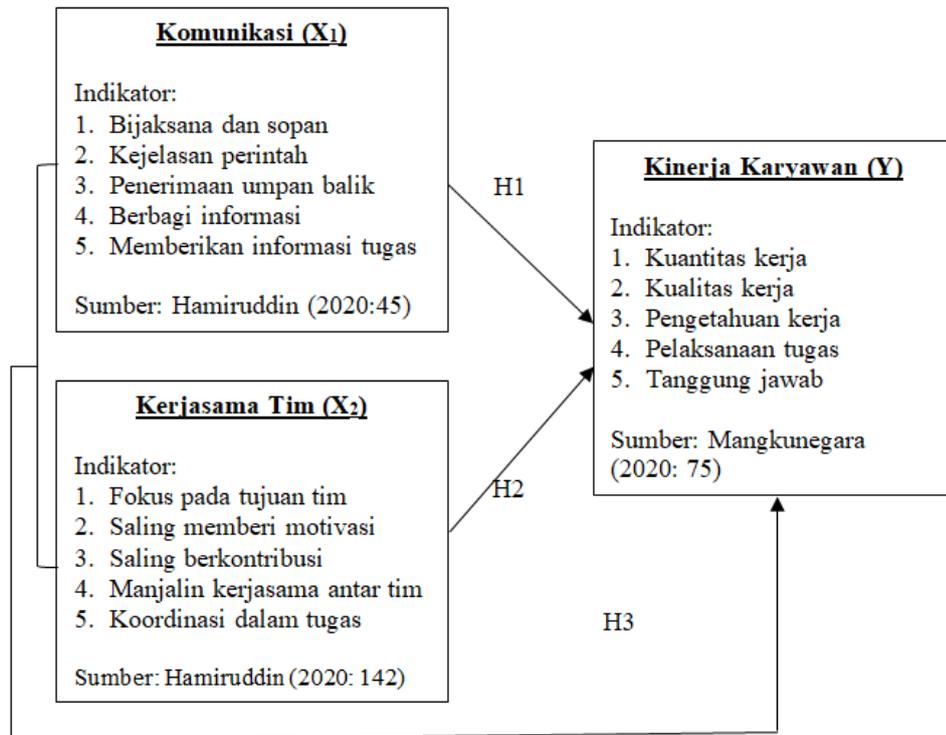
Menurut Pine dan Wesson (2019) "komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna di transfer dari *sender* kepada *receiver*". Sementara Wibowo (2020:241) "komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan di pahami diantara dua orang atau lebih".

Kerjasama Tim

Menurut Tracy (2019) menyatakan bahwa "kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2020: 64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel di dalam masalah penelitian. Sementara Arikunto (2020: 71) menyampaikan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan uraian teori di atas maka penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H01 : $\rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Ha1 : $\rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

H02 : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Ha2 : $\rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

H03 : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Ha3 : $\rho_3 = 0$: Diduga terdapat pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

3. Metode Penelitian

Prosedur Sampel

Menurut Sugiyono (2020: 215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2020) menyampaikan bahwa tehnik *sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2020) berpendapat *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat yang berjumlah 62 karyawan.

Operasionalisasi Variabel

Secara rinci operasional variabel dalam penelitian ini dibuat table variabel, indikator dan nomor pertanyaan, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Komunikasi (X1) Sumber: Hamiruddin (2020)	1. Bijaksana dan kesopanan	1. Dalam menyampaikan instruksi kerja, pimpinan menyampaikan dengan bijaksana	<i>Likert</i>
		2. Dalam menyampaikan instruksi kerja, pimpinan menyampaikan dengan sikap menghargai	
	2. Kejelasan perintah	3. Pimpinan mampu menyampaikan perintah kerja dengan runtut	
		4. Pimpinan mampu menyampaikan perintah kerja dengan jelas	
	3. Penerimaan umpan balik	5. Pimpinan mampu membangun umpan balik dalam melaksanakan pekerjaan	
		6. Pimpinan dan bawahan dapat saling memberikan masukan yang konstruktif	
4. Berbagi informasi		7. Pimpinan sering membagi informasi pada bawahan	
		8. Komunikasi yang terbangun sehari-hari cukup menyenangkan	
5. Memberikan informasi tugas		9. Atasan selalu menginformasikan tugas dan kebijakan terkait pekerjaan karyawan	

Kerjasama Tim (X2) Sumber: Hamiruddin (2020:142)	1. Fokus pada tujuan tim	10. Karyawan dapat dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	<i>Likert</i>
	2. Saling memberi motivasi	1. Dalam menjalankan tugas karyawan mampu fokus pada bidang pekerjaannya	
	3. Saling berkontribusi	2. Karyawan memiliki komitmen mencapai tujuan secara Bersama-sama	
	4. Menjalinkan kerjasama antar tim	3. Antara pimpinan dan bawahan mampu saling memberikan motivasi kerja dengan baik	
	5. Koordinasi dan menyelesaikan tugas	4. Dalam menjalankan tugas karyawan selalu saling support	
		5. Karyawan mampu memberikan prestasi kerjanya kepada perusahaan	
		6. Karyawan mampu berkontribusi maksimal kepada perusahaan	
		7. Pimpinan mampu mendorong antar unit kerja dapat bekerjasama secara baik	
		8. Karyawan mampu menjalin Kerjasama secara baik dengan sesama tim	
		9. Pimpinan mampu melakukan fungsi koordinasi secara baik	
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Mangkunegara (2020:75)	1. Kualitas kerja	10. Karyawan diberikan tugas yang dibangun atas dasar kepercayaan pada kemampuannya	<i>Likert</i>
	2. Kuntitas kerja	1. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	
	3. Pengetahuan kerja	2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	
		3. Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	
		4. Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
		5. Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	
	6. Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam		

	setiap tahapan pekerjaannya
4. Pelaksanaan tugas	7. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya
	8. Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan
5. Tanggung jawab	9. Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan
	10. Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya

Teknik Analisis

Analisis data diperlukan untuk membuktikan apakah hasil dugaan sementara yang ada di dalam hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Pengujian perhitungan penelitian ini dibantu dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Adapun bentuk-bentuk pengujian analisis data yang akan digunakan yaitu:

a. Uji Instrumen

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kerjasama dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2019) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

c. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2020: 274) persamaan *correlation pearson* dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2020: 274)

Keterangan:

r : Korelasi antara variabel independen dan variabel dependen

n : Banyaknya sampel

X : Nilai variabel independen (bebas)

Y : Nilai variabel dependen (terikat)

d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase kekuatan Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2019) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor lain di luar variabel konstan.

e. Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2020) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

f. Uji Hipotesis

- Uji t

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- 2) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

- Uji F

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2020) bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Dalam menyampaikan instruksi kerja, pimpinan menyampaikan dengan bijaksana	0.562	0,250	Valid
2	Dalam menyampaikan instruksi kerja, pimpinan menyampaikan dengan sikap menghargai	0.424	0,250	Valid
3	Pimpinan mampu menyampaikan perintah kerja dengan runtut	0.368	0,250	Valid
4	Pimpinan mampu menyampaikan perintah kerja dengan jelas	0.541	0,250	Valid
5	Pimpinan mampu membangun umpan balik dalam melaksanakan pekerjaan	0.731	0,250	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
6	Pimpinan dan bawahan dapat saling memberikan masukan yang konstruktif	0.611	0,250	Valid
7	Pimpinan sering membagi informasi pada bawahan	0.769	0,250	Valid
8	Komunikasi yang terbangun sehari-hari cukup menyenangkan	0.788	0,250	Valid
9	Atasan selalu menginformasikan tugas dan kebijakan terkait pekerjaan karyawan	0.718	0,250	Valid
10	Karyawan dapat dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	0.388	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel komunikasi (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Dalam menjalankan tugas karyawan mampu fokus pada bidang pekerjaannya	0,374	0,250	Valid
2	Karyawan memiliki komitmen mencapai tujuan secara Bersama-sama	0,576	0,250	Valid
3	Antara pimpinan dan bawahan mampu saling memberikan motivasi kerja dengan baik	0,505	0,250	Valid
4	Dalam menjalankan tugas karyawan selalu saling support	0,543	0,250	Valid
5	Karyawan mampu memberikan prestasi kerjanya kepada perusahaan	0,377	0,250	Valid
6	Karyawan mampu berkontribusi maksimal kepada perusahaan	0,558	0,250	Valid
7	Pimpinan mampu mendorong antar unit kerja dapat bekerjasama secara baik	0,647	0,250	Valid
8	Karyawan mampu menjalin Kerjasama secara baik dengan sesama tim	0,634	0,250	Valid
9	Pimpinan mampu melakukan fungsi koordinasi secara baik	0,573	0,250	Valid
10	Karyawan diberikan tugas yang dibangun atas dasar kepercayaan pada kemampuannya	0,393	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kerjasama tim (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,543	0,250	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,617	0,250	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,325	0,250	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,446	0,250	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,440	0,250	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,462	0,250	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0,711	0,250	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,521	0,250	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,573	0,250	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,533	0,250	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) diperoleh *cronbatch alpha* sebesar 0,798, kerjasama tim (X_2) sebesar 0,688 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,690, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.093	62	.200*	.976	62	.253

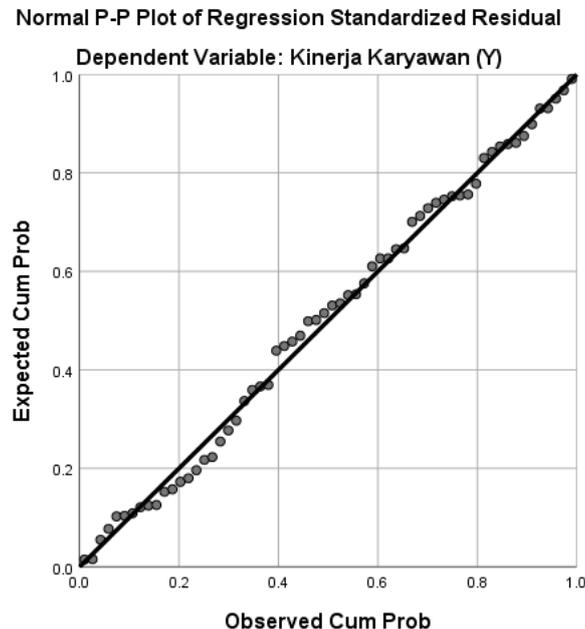
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka data tidak terjadi gejala multikolinieritas.

b. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka data terjadi gejala multikolinieritas
Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.132	2.973		3.408	.001		
Komunikasi (X1)	.411	.073	.520	5.626	.000	.768	1.302
Kerjasama Tim (X2)	.350	.084	.386	4.177	.000	.768	1.302

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi sebesar 0,768 dan kerjasama tim sebesar 0,768 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 1,302 dan variabel kerjasama tim sebesar 1,302 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.600	2.229	1.587

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,587 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

a. Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

- b. Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.659	1.622		-1.640	.106
	Komunikasi (X ₁)	.074	.040	.257	1.848	.070
	Kerjasama Tim (X ₂)	.046	.046	.141	1.016	.314

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel komunikasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,070 dan kerjasama tim (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,314 dimana keduanya nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	.783 ^a	.613	.600	2.229

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel komunikasi dan kerjasama tim mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan 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	.783 ^a	.613	.600	2.229

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 61,3\%) = 38,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi (X₁) dan Kerjasama Tim (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.132	2.973		3.408	.001
Komunikasi (X ₁)	.411	.073	.520	5.626	.000
Kerjasama Tim (X ₂)	.350	.084	.386	4.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,132 + 0,411X_1 + 0,350X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,132 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X₁) dan kerjasama tim (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,132 poin.
- Nilai komunikasi (X₁) sebesar 0,411 bertanda positif, diartikan setiap kenaikan satu unit pada variabel komunikasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,411 poin.
- Nilai kerjasama tim (X₂) sebesar 0,350 bertanda positif, diartikan setiap kenaikan satu unit pada variabel kerjasama tim (X₂) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,350 poin.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.566	2.688		6.535	.000
Komunikasi (X ₁)	.558	.072	.706	7.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,722 > 2,000) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kerjasama Tim (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.967	3.336		5.087	.000
Kerjasama Tim (X2)	.577	.090	.637	6.394	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,394 > 2,000). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Uji F

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X₁) dan Kerjasama Tim (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.010	2	232.005	46.712	.000 ^b
	Residual	293.039	59	4.967		
	Total	757.048	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (46,712 > 2,760), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian yang dilakukan ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu komunikasi dan kerjasama tim, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan di PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 62 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

6. Kesimpulan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,566 + 0,558X_1$, nilai korelasi sebesar 0,706 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,722 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada di PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,967 + 0,577X_2$ nilai korelasi sebesar 0,637 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,394 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada di PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,132 + 0,411X_1 + 0,350X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,783 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($46,712 > 2,760$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada di PT Boga Cepat Sukses di Jakarta Barat.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 52.
- Arifin, Z. (2019). Penelitian Pendidikan; Metode dan Paradigma Baru.
- 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.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Ferdiyatmoko, D. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JUBISMA*, 5(1), 18-25.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- dalam Wijayanti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y., & SS, M. (2023). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Caps.
- Handayani, R. (2020). Metodologi penelitian sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 203.
- Khair, O. I. (2018). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Grand manhattan club hotel borobudur Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 1(1), 185-209.
- Kie, S. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Stmb Multi Smart. *Jurnal Ilmiah SMART*, 1(2), 1-14.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.



- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107
- Santoso, Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal ekonomi efektif*, 4(2), 175-181.
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma Cendekia*, 1(1), 29-34.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tracy, S. J. (2024). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. John Wiley & Sons.