

## **PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH TUNGGAL SEKAWAN KABUPATEN TANGERANG**

**Vinsensius Gandu<sup>1</sup>, Bambang Sutarto<sup>2</sup>**

*Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Tangerang Selatan, Indonesia*

*E-mail Korespondensi : incengandu@gmail.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerja sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun populasi dan sampel penelitian ini yaitu sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dengan jenis *sampling jenuh/ sampel jenuh*. Teknik analisis dan uji data meliputi, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yaitu pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di dapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( 6,625 > 1,667) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang. Sedangkan uji hipotesis kedua yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( 2,230 > 1,667 ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang. Adapun hasil hipotesis ketiga yaitu Pengaruh Kerja sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu (22,823 > 3,98) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya Kerjasama Tim dan Komunikasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Teamwork and Communication on Employee Performance at PT. Anugerah Tunggal Sekawan, Tangerang Regency. This study uses a quantitative method. The population and sample of this study are 70 respondents. The sampling technique uses a Nonprobability sampling technique with a saturated sampling type/saturated sample. Data analysis and testing techniques include, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests. Based on the results of the first hypothesis test, namely the effect of teamwork on employee performance, the calculated t value > t table is (6.625 > 1.667) with a significant value of 0.000 < 0.05. So it can be said that partially teamwork has a positive and significant effect on employee performance at PT. Anugerah Tunggal Sekawan, Tangerang Regency. Meanwhile, the second hypothesis test, which examined the effect of communication on employee performance, yielded a calculated t value > t table, i.e. (2.230 > 1.667), with a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, communication can be partially stated as having a positive and significant effect on employee performance at PT. Anugerah Tunggal Sekawan, Tangerang Regency. The third hypothesis, which examined the Effect of Teamwork and Communication on Employee Performance at PT. Anugerah Tunggal Sekawan, Tangerang Regency, yielded a calculated F value > F table, i.e. (22.823 > 3.98), with a significance value of 0.000 < 0.05. This means that Teamwork and Communication simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Anugerah Tunggal Sekawan, Tangerang Regency.*

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

## Pendahuluan

Di era saat ini persaingan lebih ketat, sebab karyawan dituntut agar meningkatkan hasil kinerja mereka. Untuk mendapatkan hasil yang optimal pemimpin harus mendorong karyawan agar mendapatkan kinerja yang baik. Untuk melaksanakan visi misi organisasi harus menggunakan sumber daya manusia semaksimal mungkin. *Human resource* sangat penting untuk mengambil keputusan suatu organisasi. Maka dari itu perlu diperhatikan supaya semakin meningkat. Menurut (Hameed, 2011) dalam (M.Khoirul, 2020) *human resource* tidak akan berkembang dengan optimal jika tidak ada kinerja karyawan yang optimal. Dengan keadaan karyawan saat ini, sebuah organisasi perlu membuat suatu strategi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi bisa terwujud.

Manusia merupakan sumber daya utama ketika menggapai kesuksesan organisasi, sumber daya manusia memegang kontribusi penting didalam sebuah organisasi dalam perolehan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia yang berkarakteristik mampu memberikan dampak atas kinerja yang profesional untuk sasaran perusahaan, sehingga setiap perusahaan sering menantikan pekerjanya memiliki prestasi bagus serta memberikan hasil yang optimum. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu ialah kerja sama tim. Kerja sama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerja sama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerja sama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) menjelaskan kerja sama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ibrahim & Djuhartono, Sodik, 2021) Kerja sama tim yaitu sejumlah orang dengan talenta, pengalaman, latar belakang dan kemampuan yang berbeda lalu bersatu bersama sama dalam mencapai tujuan pada kegiatan suatu organisasi. kerja sama tim sangat mempengaruhi keberhasilan hasil produksi, sebab dengan terbentuknya kerja sama tim yang baik dapat memudahkan dalam menyelesaikan target dengan cepat dan terjaganya kualitas hasil produksi. Dari teori diatas bertolak belakang di lapangan, dimana kurangnya kerja sama tim, sehingga berpengaruh terhadap hasil yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. Maka dari itu pentingnya kerja sama tim dalam perusahaan agar struktur yang diterapkan dalam perusahaan PT. Anugerah Tunggal Sekawan ini berjalan dengan efektif demi mencapai suksesnya Perusahaan tersebut.

Menurut (Azalla & Sutarto, 2024) komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi sebagai pola yang kompleks, dan hubungannya dengan komunitas kehidupan sosial manusia. Karena kurangnya relationship dan domisili yang berebeda. Batas komunikasi lainnya ditemukan bahkan setiap masalah terjadi dan membutuhkan keputusan manajemen sendiri untuk mengoptimalkan fungsi kemauan, keluhan dan aspirasi karyawan, memotivasi tingkat disiplin, meningkatkan komunikasi yang nyaman, dan kepuasan kerja. Komunikasi atau dalam bahasa inggris *communication* berasal dari kata lain *communication* dan bersumber dari kata *comunis* yang berarti sama makna. Komunikasi dapat dikatakan sangat penting dalam kehidupan manusia, karena komunikasi menjadi dasar aktivitas manusia untuk saling terhubung satu sama lainnya dan komunikasi juga dapat dilakukan dimana saja. Komunikasi dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan memiliki komplektifitas yang tinggi pada Perusahaan yang dapat dilihat dari bagaimana cara seseorang menyampaikan atau menerima sebuah informasi, sehingga menjadi sebuah tantangan pada setiap proses komunikasinya. Seperti yang dikemukakan oleh (Hidayat, 2021).

Kinerja karyawan akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan. Kerjasama tim dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat didalam bekerja. PT. Anugerah Tunggal Sekawan merupakan Perusahaan yang telah berdiri semenjak tahun 2015 dengan berlokasi utama Ruko Graha Boulevard Summarecon Serpong Jl. Gading Serpong Boulevard BVA 1, Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang Banten. PT. Anugerah Tunggal Sekawan merupakan konsultan IT sebagai wujud komitmen untuk menjawab kebutuhan industri dalam mengintegrasikan transaksi keuangan ke dalam proses bisnis secara efisien dan aman. Sejak awal berdiri, perusahaan hadir sebagai mitra strategis bagi sektor perbankan dalam menyediakan layanan transaksi keuangan yang menyeluruh. Perusahaan ini telah bekerja sama dengan beberapa bank nasional seperti, bank BSI, Mandiri, BTPN, My Bank dan CIMB.

Salah satu produk unggulan PT. Anugerah Tunggal Sekawan adalah *Financial Supply Chain Management* (FSCM), sebuah solusi komprehensif yang telah terbukti menjadi strategi kompetitif bagi perbankan dalam meningkatkan keterlibatan nasabah dengan risiko yang lebih terkendali. Tidak hanya itu, PT Anugerah Tunggal Sekawan juga menawarkan berbagai solusi digital terintegrasi, seperti Digital Banking Platform, Internet Banking, SMS Banking, serta beragam layanan pembayaran dan pengelolaan keuangan. Berdasarkan pengamatan diatas bahwa diduga adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut berhubungan dengan efektivitas kerjasama tim dan komunikasi internal yang belum optimal. Sehingga adanya ketidaksesuaian antara target yang telah di tetapkan dengan realisasi kinerja di lapangan serta kendala koordinasi antar bagian. Permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah bahwa efektivitas kerja sama tim dan komunikasi internal di PT. Anugerah Tunggal Sekawan belum optimal. Hal ini terlihat dari meningkatnya ketidakhadiran karyawan, turunnya capaian kinerja pada beberapa layanan, lemahnya koordinasi antar rekan kerja, serta komunikasi antar departemen yang belum berjalan dengan lancar. Fenomena ini berdampak langsung pada fluktuasi kinerja tahunan perusahaan dan menunjukkan perlu adanya peningkatan kualitas kolaborasi tim dan komunikasi internal agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa meskipun perusahaan mengandalkan kolaborasi lintas fungsi untuk mendukung operasional digital dan layanan keuangan, komunikasi internal yang belum optimal berpotensi menghambat efektivitas proses kerja. Maka dengan demikian, persoalan rendahnya kelancaran kolaborasi antar departemen menjadi salah satu penyebab penting mengapa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Permasalahan ini menguatkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan mekanisme kerja sama tim dan komunikasi internal agar koordinasi dapat berjalan lebih harmonis, sehingga karyawan mampu bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin PT. Anugerah Tunggal Sekawan ini sebagai perusahaan yang bergerak dalam menyediakan layanan transaksi keuangan yang menyeluruh dan juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerja sama tim dan komunikasi merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasional, pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan beberapa pegawai tersebar di pulau jawa sehingga diduga menyebabkan adanya kinerja karyawan yang kurang efektif.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja sama tim, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan, berikut ini adalah data pencapaian kinerja yang telah diperoleh dari hasil evaluasi internal perusahaan selama tahun tersebut. Data ini memberikan

gambaran mengenai kondisi aktual di dalam perusahaan dan membantu untuk menilai sejauh mana target-target kinerja terkait kerja sama tim, komunikasi dan kinerja karyawan yang ditetapkan telah tercapai.

**Tabel Data Pencapaian Kinerja Karyawan  
PT. Anugerah Tunggal Sekawan tahun 2022-2024**

Tahun	Keterangan/ Layanan	Target	Pencapaian Tahunan	Rata Rata Presentase Tahunan
2022	FSCM	100 %	98%	95%
	Digital banking platfom	100 %	97%	
	Internet banking	100 %	96%	
	SMS banking	100 %	95%	
	Layanan Pembayaran	100 %	92%	
	Pengelolaan keuangan	100 %	92%	
2023	FSCM	100 %	95%	83%
	Digital banking plstform	100 %	88%	
	Internet banking	100 %	85%	
	SMS banking	100 %	83%	
	Layanan Pembayaran	100 %	75%	
	Pengelolaan keuangan	100 %	72%	
2024	FSCM	100 %	96%	90%
	Digital banking plstform	100 %	93%	
	Internet banking	100 %	91%	
	SMS banking	100 %	90%	
	Layanan Pembayaran	100 %	86%	
	Pengelolaan keuangan	100 %	84%	

*Sumber: Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tunggal Sekawan tahun 2022-2024*

Berdasarkan tabel hasil penelitian kinerja karyawan PT. Anugerah Tunggal Sekawan pada tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa capaian kinerja tiap layanan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, meskipun secara umum masih berada pada tingkat yang cukup baik. Pada tahun 2022, seluruh layanan menunjukkan kinerja yang tinggi. Pada layanan FSCM mencatat pencapaian 98%, Digital Banking Platform 97%, Internet Banking 96%, SMS Banking 95%, serta Layanan Pembayaran dan Pengelolaan Keuangan masing-masing di angka 92%. Ini menunjukkan bahwa pada tahun tersebut, hampir semua unit berhasil mencapai target yang ditetapkan, dengan output tahunan mencapai 95%. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan cukup signifikan pada sebagian besar layanan. FSCM turun menjadi 95%, Digital Banking Platform menjadi 88%, dan Internet Banking hanya 85%, dengan output tahunan menurun menjadi 83%. Layanan lainnya seperti SMS Banking (83%), Layanan Pembayaran (75%), dan Pengelolaan Keuangan (72%) juga mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan secara menyeluruh di hampir semua bidang layanan.

Memasuki tahun 2024, terjadi perbaikan kinerja di berbagai layanan. FSCM kembali meningkat ke angka 96%, Digital Banking Platform menjadi 93%, dan Internet Banking membaik di 91%, dengan output tahunan naik kembali ke 90%. Layanan lain seperti SMS Banking (90%), Layanan Pembayaran (86%), dan Pengelolaan Keuangan (84%) juga

menunjukkan peningkatan dibanding tahun sebelumnya. Dari data tiga tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa tahun 2023 merupakan periode dengan kinerja terendah, namun berhasil diperbaiki pada tahun 2024. Meskipun demikian, fluktuasi ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Untuk mengetahui peningkatan dalam perusahaan, penulis memberikan data terkait variabel yang diteliti. Berikut adalah hasil kuesioner pra survei yang sudah dilakukan dengan 50 responden sebagai berikut:

**Tabel Data Prasurvei Kerja sama Tim  
PT. Anugerah Tunggal Sekawan tahun 2022-2024**

No	Indikator	Setuju	Tidak Setuju	Responden
<b>Fokus pada tujuan</b>				
1.	Setiap karyawan fokus pada tugas yang dilakukan agar tujuan setiap tim tercapai	35	15	50
	Setiap karyawan memahami setiap tugas yang sudah diberikan	40	10	50
<b>Saling memotivasi</b>				
2.	Karyawan berinteraksi baik dengan rekan kerja	22	28	50
	Sesama anggota tim saling memberi motivasi agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaan	30	20	50
<b>Kerja sama antar anggota tim</b>				
3.	Kerjasama sama antar anggota sering dilakukan karena dapat mempermudah pekerjaan	27	23	50
	Karyawan bersama sama bertanggung jawab atas kinerja yang di lakukan	25	25	50
<b>Koordinasi penyelesaian tugas</b>				
4.	Setiap karyawan saling menyampaikan informasi dalam penyelesaian tugas	18	32	50
	Karyawan berkoordinasi dengan atasan terkait tugas	38	12	50

*Sumber; Data diolah dari penelitian 2025*

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam hal kerja sama tim di PT. Anugerah Tunggal Sekawan belum optimal. Berdasarkan hasil prasurvei, pada indikator koordinasi penyelesaian tugas menunjukkan permasalahan yang cukup signifikan. Hal ini terlihat pada pernyataan “Setiap karyawan saling menyampaikan informasi dalam penyelesaian tugas” yang memperoleh jumlah responden Tidak Setuju tertinggi, yaitu 32 orang dari 50 responden. Ini mengindikasikan bahwa proses penyampaian informasi antar karyawan belum berjalan secara optimal.

Fenomena ini menandakan bahwa sebagian karyawan belum memiliki kebiasaan atau budaya kerja untuk melakukan koordinasi secara konsisten ketika menjalankan tugas. Kurangnya penyampaian informasi dapat menghambat proses pemahaman bersama dalam tim, sehingga

berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja. Maka dengan demikian, rendahnya koordinasi penyelesaian tugas menjadi salah satu faktor paling penting yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kerja sama tim pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang.

**Tabel Data Prasurvei Komunikasi  
PT. Anugerah Tunggal Sekawan tahun 2022-2024**

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah responden	Setuju		Tidak Setuju	
				Responden	%	Responden	%
1.	Pemahaman	Saya dan rekan saya telah menjalin komunikasi yang efektif	50	35	70%	15	30%
2.	Kesenangan	Kolaborasi antar departemen dalam lingkungan kantor berjalan dengan lancar	50	28	56%	22	44%
3.	Pengaruh pada sikap	Saya mudah memahami informasi yang diberikan oleh atasan	50	40	80%	10	20%
4.	Hubungan yang makin baik	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan	50	30	60%	20	40%
5.	Tindakan	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan	50	38	76%	12	24%

*Sumber; Hasil olah data kuesioner pra survei 2025*

Berdasarkan hasil prasurvei, indikator Kesenangan menunjukkan permasalahan yang cukup menonjol. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya jumlah responden yang menyatakan Tidak

Setuju, yaitu 22 orang (44%), terhadap pernyataan “Kolaborasi antar departemen dalam lingkungan kantor berjalan dengan lancar.” Hal ini mencerminkan bahwa proses kolaborasi antar departemen belum berjalan secara optimal. Dengan demikian, rendahnya persepsi terhadap kelancaran kolaborasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung terciptanya hubungan interpersonal yang positif antar departemen. Kondisi ini berisiko menimbulkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya potensi miskomunikasi, serta menurunkan efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, fenomena ini menjadi indikator penting bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas komunikasi antar departemen untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif.

### Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menentukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui yaitu pengaruh kerja sama tim, komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan, dengan terbatasnya ruang dan waktu penelitian, maka dalam penulisan yang menulis teliti dibatasi yaitu mengenai kerja sama tim, komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2018;7) Mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan empat variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anugerah Tunggal Sekawan yang beralamat dengan berlokasi utama Ruko Graha Boulevard Summarecon Serpong Jl. Gading Serpong Boulevard BVA 1, Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang Banten. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2025. Adapun alasan memilih lokasi tersebut karena peneliti cukup tahu mengetahui fenomena atau permasalahan yang ada di PT. Anugerah Tunggal Sekawan.

**Tabel Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	No Pertanyaan	Skala
Kerjasama tim (X1)	1. Fokus Tujuan Tim	1,2	Likert
	2. Menjalin Kerja sama	3,4	
	3. Koordinasi	5	
	4. Motivasi	7,8,9	
	5. Tanggung jawab	9,10	
Komunikasi (X2)	1. Pemahaman	1,2	Likert
	2. Kesenangan	3,4	
	3. Pengaruh pada sikap	5,6	
	4. Hubungan yang baik	7,8	
	5. Tindakan	9,10	
kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja	1,2	Likert
	2. Kualitas Kerja	3,4	
	3. Ketepatan	5,6	
	4. Efektivitas	7,8	
	5. Kehadiran	9,10	

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Tunggal Sekawan Gading Serpong Kabupaten Tangerang, sebanyak 70 orang karyawan. Adapun teknik sampel yang digunakan, yaitu menggunakan teknik *sampling jenuh*/sampel jenuh (*Nonprobability Sampling*), yang dikarenakan populasi dalam penelitian ini dinilai relative kecil/sempit.

Sugiyono (2021), *sampling jenuh*/sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat Kesimpulan dengan kesalahan yang kecil jadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Gading Serpong Kabupaten Tangerang yang berjumlah 70 orang.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Kerja Sama 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)	14,889	3,994		3,728	0,000
Kerjasama tim (X1)	0,447	0,125	0,134	3,178	0,243
Komunikasi (X2)	0,725	0,118	0,702	6,154	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear pada diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu;  $14,889 + 0,447X1 + 0,725X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut;  $14,889$  = jika Kerjasama tim X1 bernilai 0 atau konstanta maka kinerja karyawan bernilai  $14,889$ ;  $0,447$  = jika komunikasi X2 bernilai 0 atau konstanta maka kinerja karyawan bernilai  $0,447$ ;  $0,725$  = jika kinerja Kerjasama tim (X1) dan komunikasi (X2) mengalami peningkatan sebesar satuan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel Hasil uji determinasi R 2 secara simultan kerjasama (X1) dan komunikasi (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 <sup>a</sup>	0,832	0,724	3,015	1,846

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat angka *adjusted R square* 0,724. Nilai tersebut di pakai untuk mengukur besaran presentase kontribusi karena dalam model regresi menggunakan lebih dari satu variabel bebas dan sudah di sesuaikan. Maka dapat disimpulkan Kerjasama tim dan komunikasi sebagai variabel penyebab mempunyai kontribusi sebesar 0,832 atau 83,2% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 16,8% Adalah variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis****Uji t****Tabel Hasil Uji T Variabel Kerja Sama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,465	3,433		3,631	0,001
kerja sama tim	0,646	0,098	0,626	6,625	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terlihat pada tabel diatas terdapat nilai sig 0,000 untuk X1. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel X1 mempunyai t hitung sebesar 6,625 dengan t tabel sebesar 1,667. Jadi t hitung  $>$  t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. nilai t menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Anugrah Tunggal Sekawan.

**Tabel Hasil Uji T Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,776	4,540		5,457	0,029
Komunikasi (X2)	0,286	0,128	0,261	2,230	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terlihat pada tabel diatas terdapat nilai sig 0,000 untuk X2. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel X2 mempunyai t hitung sebesar 2,230 dengan t tabel sebesar 1,667. Jadi t hitung  $>$  t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Nilai t menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Anugrah Tunggal Sekawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daviki & Wijaya, 2024).

**Uji F****Tabel Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1660,065	2	830,033	22,823	.000 <sup>b</sup>

Residual	2436,635	67	36,368
Total	4096,700	69	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer di olah 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 22,823 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Adapun nilai  $F_{tabel}$  Adalah sebesar 3,98. Karena nilai  $F_{hitung}$  22,823 >  $F_{tabel}$  3,98 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dengan demikian disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antar Kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang.

## Pembahasan

### Pengaruh Kerja sama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan rumusan masalah pertama yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,465 + 0,646 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,842 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kerjasama tim ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,708 atau sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi faktor lain. Selain itu dapat disimpulkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,625 >  $t_{tabel}$  1,667, hal ini di perkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian  $H_{01}$  di tolak dan  $H_{a1}$  di terima. Maka dengan hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Tunggal Sekawan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Darwin dan Marsi (2019) yang berjudul pengaruh pengalaman kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Restoran Internasional yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan rumusan masalah kedua yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh persamaan regresi  $Y = 24,776 + 0,286 X_2$  titik koefisien korelasi sebesar 0,842 yang mengartikan bahwa koefisien kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Karena nilai mendekati 1 (satu) atau berdasarkan tafsirannya berada di area interval 0,80 – 1,00. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh dari faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,154 >  $t_{tabel}$  1,667 dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Najati, H.A., & Susanto, A.H. (2022) dengan judul Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel komunikasi dan Kerjasama tim terhadap variabel kinerja karyawan.

### Pengaruh Kerja sama tim (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,889 + 0,447 X_1 + 0,725 X_2$  nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,855 yang berarti terdapat hubungan yang kuat karena nilai mendekati 1 (satu) atau berdasarkan taksirannya berada di area interval 0,80 – 1,00. Nilai koefisien determinasi 0,801% atau 80,1% sedangkan sisanya 16,8% Adalah variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $22,823 > f_{tabel} 3,98$  dengan hasil nilai  $sig 0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiani Dwiana Mutia, 2020) dengan judul Pengaruh komunikasi dan Kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Tanggul kabupaten Jember yang memaparkan bahwa “komunikasi dan kerja sama tim secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

### Kesimpulan

Kerja Sama Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang; Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang; Kerja sama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tunggal Sekawan Kabupaten Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian perhitungan reliabilitas variabel Y  $r_{Cronbach}$  variabel Y dapat dilihat bernilai 0,789, sedangkan  $r_{tabel}$  0,235. Dengan demikian jika  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka kuesioner indikator variabel Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

### Referensi

#### Buku

- Ibrahim, & Djuhartono, Sodik. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Irham, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Hidayat. (2021). Menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan, Kesamaan”
- Miftahtoha (2014, hal. 191), Thoha, M. (2017). *Birokrasi Politik & Pemilihan Umum di Indonesia*. Prenada Media.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khoirul, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Tinjauan Praktis Aplikatif. Badung, Bali: Nilacakra
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5), 35-46.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Yogyakarta: CV Alfabet.
- Winarsih. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hamiruddin, e. a. (2025). *Pengaruh stres kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai kantor camat tanjung balai pemerintah kabupaten asahan*. Sumatera Utara: Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Islam.
- Hameed (2011) dalam M. Khoirul (2020) Mengemukakan bahwa sumber daya manusia tidak dapat berkembang optimal tanpa adanya kinerja karyawan yang optimal.

#### Jurnal

- Anggaraini, D., Yusuf, E., & Andri, G. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Pauh Kambar Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2).

- Anggraeni L & Saragih.R(2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1), 1163–1170.
- Arifin, F. S., & Darmawan, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Natrindo Surya Prima. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1732-1742.
- Astuti, W., & Sholehah, I. (2024). Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 135-146.
- Azalla, N. Z., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-11.
- Daviki, V. A., & Wijaya, N. S. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Communication on Employee Performance. *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis) Vol 03 No 5*, 840-849.
- Efriansyah, S. (2024). *Pengaruh kerja sama tim komunikasi disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT indomarco prismatama* (Doctoral dissertation, 021008-universitas tridinanti). Hidayat. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni Adam, H. A. (2022). pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. 58.
- Hamiruddin, H. I., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai [The effect of organizational communication, work motivation, and teamwork on employees performance]. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138–151.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- M.Khoirul, M. A. (2020). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *jurnal manajemen*, 107-122.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta.
- Nisa, I. C., & Rooswidjajani. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2*, 198-203.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6. (6), 3398-3430.
- Rahayu, C. N. S., & Santo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cds Asia. *Solusi*, 22(1), 11-22.
- Setia & Hendry. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sekar Mulia Abadi Medan.
- Setiani Dwiana Mutia. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember*. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(6)
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26. terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada restaurant international and convention hall pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50-65.

- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- Triana, H., & Yofi, S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bca Kcu Serpong Tangerang Selatan.
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 1-12 Vol 3 No 2.