Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6(1) 2026, Page: 20425-20437

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT TTS Mitra Abadi Jakarta

Rozi Hartono[1], Rani Kurniasari[2]
[1, 2,] Universitas Bina Sarana Informatika
Corresponding Author: Rozi Hartono, Rani Kurniasari
e-mail: 64215057@bsi.ac.id[1], rani.bsijakarta@gmail.com[2]

Published: April , 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of teamwork and communication on employee performance at PT TTS Mitra Abadi Jakarta. The research problem is formulated based on the suboptimal employee performance, which is suspected to be influenced by the level of teamwork and the effectiveness of internal company communication. The scope of this study is limited to two independent variables, namely teamwork and communication, and one dependent variable, namely employee performance. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The population consists of all warehouse employees of PT TTS Mitra Abadi Jakarta, totaling 32 individuals, who were simultaneously used as the research sample through a saturated sampling technique. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires designed using a Likert scale. The collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27 software. The data analysis methods include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination test. The results show that teamwork has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance, and teamwork and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT TTS Mitra Abadi Jakarta. Therefore, improving employee performance can be achieved through strengthening teamwork and enhancing internal company communication.

Keywords: *Teamwork, Communication, Employee Performance*

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman membuat persaingan dalam lingkungan bisnis terus berkembang, perusahaan dituntut punya SDM yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan jadi hal penting dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak sekadar bergantung pada kemampuan individu, namun juga pada sinergi dalam tim serta komunikasi yang efektif di tempat kerja. Partisipasi aktif dan kemampuan beradaptasi karyawan terhadap perubahan berperan besar dalam meningkatkan hasil kerja organisasi.

Kerja sama tim merupakan upaya sekelompok individu yang saling berkoordinasi, berbagi tanggung jawab, dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai sasaran yang sama secara optimal. Dalam perusahaan, kerja sama tim juga menciptakan sinergi yang mempercepat pencapaian target produksi, meningkatkan efisiensi, serta memperkuat hubungan antaranggota tim. Melalui kerja sama, beban kerja dapat dibagi dengan lebih seimbang sehingga tugas menjadi lebih ringan dibandingkan jika dilakukan secara individu. Dengan adanya koordinasi yang baik, setiap individu dapat saling melengkapi kekurangan satu sama lain demi hasil yang optimal. Kondisi kerja di PT TTS Mitra Abadi Jakarta masih menghadapi beberapa permasalahan, terutama dalam aspek kerjasama tim dan komunikasi antarbagian. Koordinasi antara divisi sering kali kurang optimal, menyebabkan kesalahan pencatatan stok, keterlambatan pengiriman, serta penumpukan barang di gudang. Komunikasi antarpegawai, terutama antara bagian operasional dan administrasi, juga belum berjalan efektif karena kurangnya sistem informasi yang terintegrasi dan keterbatasan

komunikasi langsung antar karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya efisiensi kerja, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, serta menurunnya kinerja karyawan secara tidak langsung.

Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam dunia kerja dan bisnis karena merupakan kunci kesuksesan organisasi. Komunikasi membantu mengurangi kesalahpahaman, memperkuat koordinasi, dan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga berdampak pada hasil yang lebih optimal dalam organisasi. Dalam operasional PT TTS Mitra Abadi Jakarta, komunikasi dilakukan melalui beberapa jalur, antara lain grup WhatsApp divisi, instruksi langsung dari Leader divisi di area kerja, serta penyampaian informasi melalui sistem administrasi gudang seperti web pencatatan stok dan transaksi barang. Namun, komunikasi ini belum berjalan optimal karena belum adanya SOP komunikasi internal yang baku. Alur penyampaian informasi antarbagian, khususnya antara bagian operasional (picker, checker, sopir dan kenek) dengan bagian administrasi, sering kali tidak terdokumentasi dengan jelas. Hal ini menyebabkan terjadinya kesalahan pencatatan, keterlambatan penyampaian laporan, dan ketidaksinkronan data gudang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi masih perlu diperbaiki agar koordinasi menjadi lebih lancar dan proses kerja dapat berjalan sesuai target organisasi dan operasional gudang.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan beberapa indikator yang digunakan perusahaan sebagai acuan penilaian, yaitu ketepatan waktu penyelesaian tugas, ketelitian dalam pencatatan stok, kecepatan memproses order (picking–packing), serta tingkat kesalahan kerja yang terjadi selama operasional gudang. Pada PT TTS Mitra Abadi Jakarta, indikator tersebut digunakan untuk menilai apakah karyawan telah memenuhi standar operasional perusahaan yang ditetapkan setiap bulannya. Kinerja yang optimal mencerminkan produktivitas yang baik dan berperan penting dalam mendukung kelancaran distribusi barang kepada pelanggan.

Gap penelitian ini terlihat dari adanya perbedaan pendapat, menurut (Fristky & Suwarni, 2023), kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap performa individu maupun keseluruhan organisasi. Didukung oleh (Irawati et al., 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di Batam. Sedangkan menurut (Farica & M.J. Renwarin, 2022), komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat perbedaan hasil penelitian atau research gap yang menunjukkan bahwa pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan masih perlu diteliti lebih lanjut untuk memperoleh kesimpulan yang lebih konsisten. Maka, penelitian ini disusun dengan judul "Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TTS Mitra Abadi Jakarta".

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis kinerja karyawan PT TTS Mitra Abadi Jakarta dalam konteks kerja sama tim dan komunikasi. Metodologi kuantitatif berlandaskan pada *positivism* dan digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik terhadap populasi atau sampel tertentu (Afif et al., 2023). Populasi penelitian ini adalah 32 karyawan operasional gudang PT TTS Mitra Abadi Jakarta yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Populasi merupakan sekumpulan individu dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti (Suriani et al., 2023). Sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk meningkatkan representativitas dan meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (Mushofa et al., 2024).

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan dengan menggunakan skala *Likert*. Data sekunder diperoleh dari buku, artikel, tesis, jurnal, dan media online sebagai landasan teori penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 dengan model regresi linier berganda. Tahapan analisis meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji T), serta uji koefisien determinasi R^2 secara parsial dan simultan.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kerja sama tim (X1) dan komunikasi (X2). Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain (Qonitah Rahmawati, 2022). Variabel bebas juga dijelaskan sebagai faktor yang dapat memicu perubahan pada variabel terikat

(Devina Srininta Barus & Onan Marakali Siregar, 2023). Kedua variabel ini dipilih karena terbukti berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Irawati et al., 2024). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi hasil dari pengaruh variabel bebas (Anita et al., 2024). Variabel terikat dijelaskan sebagai variabel yang nilainya dipengaruhi oleh faktor yang diuji dalam penelitian (Septi Yuliasari & Yudi Krisno Wicaksono, 2024). Kinerja diposisikan sebagai indikator pencapaian tujuan operasional dan produktivitas organisasi (Rustiawan et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif dipergunakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai setiap variabel penelitian melalui penyajian statistik deskriptif. Selaras terhadap desain penelitian, data yang diperoleh dari kuesioner yang diisikan oleh 32 responden dijelaskan berdasarkan nilai minimum, maksimum, dan nilai rata-rata.

Tabel 1. Data Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
Variabel	**N**	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Std. Deviation**
Kerjasama Tim	32	10	25	16,59	3,618
Komunikasi	32	12	30	19,91	4,350
Kinerja Karyawan	32	10	22	13,09	2,889
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan data yang telah dijelaskan, distribusi hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dari 32 responden memiliki kisaran nilai 10 hingga 25 dengan nilai rerata (*mean*) sebesar 16,59 yang berada pada kategori cukup baik serta standar deviasi sebesar 3,618 yang menunjukkan variasi jawaban tergolong seimbang. Variabel komunikasi memiliki kisaran nilai 12 hingga 30 dengan nilai rerata (*mean*) 19,91 dan standar deviasi tertinggi sebesar 4,350, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap komunikasi merupakan yang paling beragam. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki kisaran nilai 10 hingga 22 dengan nilai rerata (*mean*) 13,09 dan standar deviasi terendah sebesar 2,889, yang menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel ini paling terpusat di sekitar nilai rata-rata.

Uji Validitas

Pada studi ini, uji validitas dilaksanakan dengan memperbandingkan nilai r hitung dengan r tabel dalam tingkatan signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$) dan derajat kebebasan (df) sejumlah 30, yang diperoleh dari perhitungan (32–2). Berdasarkan ketentuan tersebut, nilai r tabel yang dipergunakan adalah 0,3494. Nilai ini dijadikan sebagai acuan untuk mengevaluasi validitas keseluruhan item pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y, di mana item disebut valid apabila nilai r hitung melampaui r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kerja Sama Tim

Item Pernyataan	Nilai R *hitung*		Nilai R tabel	Keterangan	Sig < 0,05	Keterangan
P1	.616**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan

P2	.399*	>	0,3494	Valid	0,024	Signifikan
P3	.641**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P4	.454**	>	0,3494	Valid	0,009	Signifikan
P5	.453**	>	0,3494	Valid	0,009	Signifikan
P6	.559**	>	0,3494	Valid	0,001	Signifikan
P7	.697**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P8	.722**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P9	.756**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P10	.383*	>	0,3494	Valid	0,031	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 2 hasil menguji validitas variabel kerja sama tim, diidentifikasi keseluruhan item pernyataan (P1 sampai P10) punya angka r hitung yang melampauipada nilai r tabel sejumlah 0,3494 serta angka sig. tidak melampaui α = 0,05. Perihal ini memperlihatkan setiap butir pernyataan punya korelasi yang positif dan signifikan dengan total skor variabel. Maka begitu, keseluruhan item pernyataan pada variabel kerja sama tim disebut valid dan layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Ujil Validitas Komunikasi

Item Pernyataan	Nilai R *hitung*		Nilai R tabel	Keterangan	Sig < 0,05	Keterangan
P1	.674**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P2	.692**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P3	.593**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P4	.604**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P5	.804**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P6	.420*	>	0,3494	Valid	0,017	Signifikan
P7	.553**	>	0,3494	Valid	0,001	Signifikan
P8	.800**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P9	.633**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P10	.702**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 3 hasil menguji validitas variabel komunikasi, keseluruhan item pernyataan (P1 sampai P10) punya angka r hitung yang melampauipada nilai r tabel sejumlah 0,3494 serta angka sig. tidak melampaui α = 0,05. Perihal ini memperlihatkan setiap butir pernyataan punya korelasi yang positif dan signifikan kepada total skor variabel komunikasi. Maka begitu, keseluruhan item pernyataan pada variabel komunikasi disebut valid dan layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai R *hitung*		Nilai R tabel	Keterangan	Sig < 0,05	Keterangan
P1	.523**	>	0,3494	Valid	0,002	Signifikan
P2	.682**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P3	.721**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P4	.514**	>	0,3494	Valid	0,003	Signifikan

P5	.674**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P6	.614**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P7	.514**	>	0,3494	Valid	0,003	Signifikan
P8	.370*	>	0,3494	Valid	0,037	Signifikan
P9	.673**	>	0,3494	Valid	0,000	Signifikan
P10	.541**	>	0,3494	Valid	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 4 hasil menguji validitas variabel kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan (P1 sampai P10) punya angka r hitung yang melampauipada nilai r tabel sejumlah 0,3494 serta angka sig. tidak melampaui $\alpha = 0,05$. Perihal ini memperlihatkan setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan total skor variabel kinerja karyawan. Maka begitu, keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja pegawai disebut valid dan layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk memahami apakah item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya. Pada studi ini, tingkat reliabilitas kuesioner diuji mempergunakan metode Cronbach Alpha sebagai dasar penilaian kelayakan instrumen penelitian. Sebuah variabel diasumsikan reliabel bilamana angka Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kerja Sama Tim (X1)	0,767	10	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,849	10	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	10	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 5 hasil menguji reliabilitas mempergunakan metode Cronbach's Alpha, dapat diidentifikasi seluruh variabel penelitian punya angka koefisien reliabilitas di atas batas minimum 0,6. Variabel kerja sama tim memperoleh nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,767, variabel komunikasi sejumlah 0,849, dan variabel kinerja karyawan sejumlah 0,779, masing-masing dengan 10 item pernyataan. Hasil tersebut memperlihatkan seluruh instrumen penelitian bersifat reliabel, alhasil kuesioner dinilai konsisten dan layak dipergunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Pada studi ini, uji normalitas data dilaksanakan mempergunakan uji Shapiro–Wilk. Pemilihan uji ini disesuaikan dengan jumlah sampel penelitian yang relatif kecil kurang dari 50, alhasil menguji Shapiro–Wilk dinilai tepat untuk mengevaluasi apakah data berdistribusikan normal atau tidak berdasarkan angka sig. yang dihasilkan.

Tabel 6. Hasil Uji Shapiro Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	**Sig.**	Statistic	df	**Sig.**
Kerjasama Tim	0,097	32	**.200***	0,957	32	**0,224**
Komunikasi	0,089	32	**.200***	0,978	32	**0,752**
Kinerja Karyawan	0,137	32	**0,133**	0,969	32	**0,475**

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 6 hasil menguji normalitas mempergunakan Shapiro–Wilk, dapat diidentifikasi seluruh variabel penelitian punya angka sig. melampaui 0,05. Variabel kerja sama tim punya angka sig. sejumlah 0,224, variabel komunikasi sejumlah 0,752, dan variabel kinerja karyawan sejumlah 0,475. Hasil tersebut memperlihatkan data pada ketiga variabel berdistribusikan normal, alhasil memenuhi syarat guna dilaksanakan analisis statistik lanjutan mempergunakan model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pada studi ini, uji heteroskedastisitas dilaksanakan mempergunakan **uji Glejser**. Uji ini dipergunakan untuk melihat apakah terdapat perbedaan penyebaran atau ketidaksamaan varians pada nilai residual pada pemodelan regresi. Dengan kata lain, pengujian ini bertujuan memastikan bahwa kesalahan prediksi pada pemodelan regresi bersifat merata dan tidak membentuk pola tertentu, alhasil hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya.

Tabel 7. Hasil heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,945	2,680		2,592	0,015		
	Kerjasama Tim	0,099	0,151	0,124	0,656	0,517	0,803	1,246
	Komunikasi	0,226	0,125	0,341	1,805	0,082	0,803	1,246
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 7 hasil menguji heteroskedastisitas mempergunakan uji Glejser, syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah apabila angka sig. melampaui 0,05. Hasil pengujian memperlihatkan variabel kerja sama tim punya angka sig. sejumlah 0,517 dan variabel komunikasi sejumlah 0,082, di mana kedua nilai tersebut melampaui 0,05. Maka begitu, hasil menguji memperlihatkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang dipergunakan. Oleh karena itu, data penelitian telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, alhasil model regresi disebut layak guna dipergunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilaksanakan untuk memastikan bahwa masing-masing variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara jelas dan tidak saling tumpang tindih, alhasil hasil analisis regresi yang diperoleh dapat bersifat akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,945	2,680		2,592	0,015		
	Kerjasama tim	0,099	0,151	0,124	0,656	0,517	0,803	1,246
	Komunikasi	0,226	0,125	0,341	1,805	0,082	0,803	1,246

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 8 hasil menguji multikolinearitas, diidentifikasi variabel kerja sama tim dan variabel komunikasi masing-masing punya angka tolerance sejumlah 0,803, di mana nilai tersebut melampaui batas ketentuan 0,10. Di samping itu, nilai VIF pada kedua variabel juga berada di bawah 10,00. Hasil ini memperlihatkan tidak ada hubungannya yang kuat antarvariabel independen, alhasil tidak terjadi masalah multikolinearitas pada pemodelan regresi. Maka begitu, model regresi yang dipergunakan disebut layak guna dilaksanakan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan pada studi ini untuk paham pengaruh lebih dari satu variabel independen kepada variabel dependen dengan bersimultan. Melalui analisis ini, bisa dipahami arah dan besarnya pengaruh variabel kerja sama tim dan komunikasi kepada kinerja karyawan, alhasil memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antarvariabel pada pemodelan penelitian.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,945	2,680		2,592	0,015		
	Kerjasama tim	0,099	0,151	0,124	0,656	0,517	0,803	1,246
	Komunikasi	0,226	0,125	0,341	1,805	0,082	0,803	1,246
a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan								

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 9 hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 6{,}945 + 0{,}099X_1 + 0{,}226X_2$. Persamaan ini memperlihatkan ketika variabel kerja sama tim dan komunikasi diasumsikan konstan, nilai kinerja karyawan ada di angka 6,945. Koefisien regresi kerja sama tim sejumlah 0,099 dan komunikasi sejumlah 0,226 yang keduanya bernilai positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kerja sama tim maupun komunikasi akan dibarengi oleh peningkatan kinerja karyawan. Di samping itu, angka koefisien komunikasi yang lebih besar dibandingkan kerja sama tim memperlihatkan komunikasi memengaruhi lebih dominan kepada kinerja pegawai pada pemodelan regresi ini.

Uji T

Uji T dipergunakan pada studi ini untuk memahami apakah kerja sama tim dan komunikasi memengaruhi bersignifikan kepada kinerja karyawan berdasarkan angka sig. yang dihasilkan.

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,295	0,358		20,385	0,000
	Kerjasama Tim	0,061	0,019	0,191	3,175	0,004
	Komunikasi	0,240	0,017	0,859	14,283	0,000
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 10 hasil menguji T, diidentifikasi nilai t tabel pada level sig.0,05 yakni sejumlah 1,697. Hasil pengujian memperlihatkan variabel kerja sama tim punya angka t hitung sejumlah 3,175 dengan angka sig. 0,004, sedangkan variabel komunikasi punya angka t hitung sejumlah 14,283 dengan angka sig. 0,000. Seluruh nilai t hitung melampaui t tabel dan angka sig.nya tidak melampaui 0,05. Perihal ini memperlihatkan baik kerja sama tim maupun komunikasi memengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan. Maka begitu, kedua variabel tersebut secara parsial terbukti berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Uji F dipergunakan pada studi ini untuk paham pengaruh variabel kerja sama tim dan komunikasi dengan bersamaan kepada kinerja karyawan. Melalui uji ini, dapat dilihat apakah kedua variabel independen tersebut dengan bersimultan memengaruhi bersignifikan kepada variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,946	2	20,973	153,578	.000[b]
	Residual	3,960	29	0,137		
	Total	45,906	31			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 11 hasil menguji F, didapat angka F hitung sejumlah 153,578 dengan tingkat signifikansi 0,000. Angka sig. tersebut tidak melampaui 0,05, alhasil hipotesis nol (H0) tolak serta hipotesis alternatif (H1) diterima. Hasil ini memperlihatkan variabel kerja sama tim dan komunikasi dengan bersamaan memengaruhi bersignifikan kepada kinerja karyawan. Maka begitu, model regresi yang dipergunakan disebut layak dan dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel tersebut.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554[a]	0,307	0,284	1,030
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan 12 hasil menguji koefisien determinasi, didapat angka R Square (R^2) sejumlah 0,307. Hasil ini memperlihatkan variabel kerja sama tim dan komunikasi dengan bersamaan mampu menerangkan pengaruh kepada kinerja karyawan sejumlah 30,7%. Sedangkan, sisanya sejumlah 69,3% terpengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti pada studi ini. Maka begitu, kerja sama tim dan komunikasi punya kontribusi yang cukup berarti kepada kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhinya.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940[a]	0,884	0,880	0,422
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 13 hasil menguji koefisien determinasi, didapat angka R Square (R^2) sejumlah 0,880. Hasil ini memperlihatkan variabel kerja sama tim memengaruhi sangat besar kepada kinerja karyawan, yaitu sejumlah 88,4%. Artinya, sebagian besar perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kerja sama tim, sementara sisa terpengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Maka begitu, kerja sama tim ialah faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956[a]	0,914	0,908	0,370
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27 (2025)

Berlandaskan Tabel 14 hasil menguji koefisien determinasi simultan, didapat angka R Square (R^2) sejumlah 0,914. Perihal ini memperlihatkan variabel kerja sama tim dan komunikasi dengan bersamaan mampu menerangkan 91,4% variasi kinerja karyawan. Di samping itu, nilai R sejumlah 0,956 mengindikasikan bahwa hubungan diantara kedua variabel independen dengan kinerja karyawan ada di kategori sangat kuat. Maka begitu, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim dan komunikasi dengan bersimultan memengaruhi sangat besar dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS, variabel Kerjasama Tim (X1) punya angka sig. sejumlah 0,004, yang berarti tidak melampaui standar 0,05, alhasil secara parsial memengaruhi signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y). Di samping itu, hasil menguji koefisien determinasi parsial memperlihatkan kontribusi Kerjasama Tim dalam menerangkan variasi kinerja karyawan yakni sejumlah 30,7%. Nilai t hitung sejumlah 3,175 juga memperlihatkan arah hubungan yang positif, yang berarti semakin baik kerjasama tim, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat.

Kaitan hasil ini dengan kondisi di PT TTS Mitra Abadi Jakarta memperlihatkan pola kerja kelompok dan koordinasi antarindividu dalam divisi telah berjalan dengan cukup baik. Karyawan yang mampu berkolaborasi dalam menuntaskan tugas-tugas operasional memberikan dampak langsung pada pencapaian target perusahaan. Namun, kontribusi sejumlah 30,7% mengindikasikan bahwa kerjasama tim bukanlah faktor tunggal yang paling mendominasi, melainkan sebuah fondasi yang mendukung efektivitas kerja di lapangan.

Hasil studi ini slearas terhadap penelitian terdahulu (Ressy Dwi Fitri, 2023) pada studi berjudul "Pengaruh Komunikasi serta Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Muara Enim" menyebutkan efektivitas tim ialah pendorong penting dalam produktivitas organisasi. Meskipun memengaruhi nyata, temuan ini memperkuat teori bahwa kerjasama kelompok memerlukan dukungan dari variabel lain, seperti komunikasi yang efektif, untuk menggapai hasil kinerja yang optimal secara maksimal.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik mempergunakan SPSS, variabel Komunikasi (X2) punya angka sig. sejumlah 0,000, jauh di bawah ambang batas 0,05. Perihal ini membuktikan bahwa Komunikasi memengaruhi sangat signifikan kepada Kinerja Karyawan secara parsial. Lebih lanjut, angka koefisien determinasi parsial memperlihatkan pengaruh yang sangat dominan sejumlah 88,4%. Perihal ini diperkuat dengan nilai t hitung yang sangat tinggi yaitu 14,283, yang mencerminkan pengaruh positif yang sangat kuat.

Secara praktis di PT TTS Mitra Abadi Jakarta, hasil ini mencerminkan bahwa komunikasi merupakan urat nadi utama dalam operasional perusahaan. Kelancaran aliran informasi, instruksi kerja yang jelas dari atasan ke bawahan, serta koordinasi verbal yang efektif antardepartemen hampir sepenuhnya menetapkan keberhasilan kinerja karyawan. Dengan kontribusi sejumlah 88,4%, perusahaan terlihat sangat bergantung pada kualitas interaksi komunikasi untuk meminimalisir kesalahan kerja dan menambah effisiensi.

Temuan ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya (Ningrum et al., 2024) pada studi berjudul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" yang menempatkan komunikasi ialah faktor determinan tertinggi dalam kinerja organisasi. Hasil ini mengonfirmasi teori bahwa dalam lingkungan kerja yang dinamis, kemampuan untuk menyampaikan dan menerima informasi dengan akurat jauh lebih menetapkan keberhasilan dibandingkan sekadar pembagian tugas dalam tim.

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji F pada tabel ANOVA, didapatkan angka sig. sejumlah 0,000 (< 0,05) dengan nilai F hitung menggapai 153,578, yang berarti Kerjasama Tim dan Komunikasi dengan bersamaan memengaruhi signifikan kepada Kinerja Karyawan. Nilai R Square dengan bersimultan memperlihatkan angka 0,914, yang berarti kedua variabel tersebut secara kolektif mampu menerangkan 91,4% variasi Kinerja Pegawai di PT TTS Mitra Abadi Jakarta.

Dalam konteks perusahaan, hasil ini memperlihatkan kombinasi diantara hubungan kerja yang harmonis (Kerjasama Tim) dan sistem informasi yang efektif (Komunikasi) membentuk sinergi yang luar biasa kuat bagi performa perusahaan. Jika salah satu faktor ini melemah, terutama komunikasi, maka kinerja secara keseluruhan akan mengalami penurunan drastis karena keduanya saling melengkapi dalam menunjang produktivitas karyawan.

Hasil ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya (Manajemen et al., 2025) pada studi berjudul "Pengaruh Teamwork dan Komunikasi kepada Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Satelit Indonesia" yang mempergunakan model regresi linear berganda, di mana penggabungan faktor internal seperti kerjasama dan komunikasi selalu menciptakan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan jika variabel tersebut berdiri sendiri.

Implikasi Penelitian

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor situasional seperti kualitas interaksi dalam organisasi. Temuan menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh dominan sebesar 88,4%, sehingga menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja operasional seperti bagian gudang, kejelasan informasi menjadi faktor determinan utama. Selain itu, model regresi yang menggabungkan variabel kerja sama tim dan komunikasi memiliki tingkat akurasi sebesar 91,4% dalam memprediksi fluktuasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut sangat relevan dalam menjelaskan perubahan kinerja.

Secara praktis, manajemen PT TTS Mitra Abadi Jakarta perlu memprioritaskan pengembangan saluran komunikasi agar alur informasi dan instruksi kerja berjalan efektif tanpa hambatan, termasuk mempertimbangkan penggunaan platform komunikasi yang lebih terintegrasi. Meskipun kontribusi parsial kerja sama tim sebesar 30,7% lebih kecil dibandingkan komunikasi, variabel ini tetap signifikan sehingga perusahaan perlu menjaga iklim kerja kolaboratif melalui kegiatan *team building* dan evaluasi berbasis kelompok. Selain itu, optimalisasi model kepemimpinan menjadi penting karena kedua variabel secara simultan berpengaruh sebesar 91,4%, sehingga supervisor

diharapkan mampu mengelola dinamika tim sekaligus menjadi komunikator yang efektif. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi bagian *Human Resources Development* (HRD) dalam menyusun program pelatihan yang tidak hanya berfokus pada *hard skill*, tetapi juga pada *soft skill*, khususnya komunikasi efektif dan manajemen konflik untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan di masa mendatang.

Keterbatasan Penelitian

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar bisa jadi pertimbangan bagi penelitian mendatang dan interpretasi hasil secara lebih bijaksana.

Jumlah Sampel Relatif Kecil

Studi ini hanya melibatkan 32 responden yang seluruhnya berasal dari karyawan gudang PT TTS Mitra Abadi Jakarta. Jumlah sampel yang relatif kecil menyebabkan variasi data menjadi terbatas dan menurunkan daya statistik pada uji regresi yang dilaksanakan. Kondisi tersebut berpotensi mengakibatkan hubungan antarvariabel tidak terdeteksi secara signifikan, meskipun secara teoritis hubungan tersebut ada. Perihal ini tercermin dari nilai Adjusted R^2 yang sangat rendah (kurang dari 13%), yang memperlihatkan model regresi belum mampu menerangkan variasi kinerja karyawan secara optimal.

Variabel Penelitian Terbatas

Studi ini hanya memfokuskan analisis pada dua variabel bebas, yaitu kerja sama tim dan komunikasi. Sedangkan, berdasarkan kajian literatur manajemen SDM, kinerja karyawan juga terpengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, kompetensi individu, kompensasi, serta fasilitas kerja. Tidak dimasukkannya variabel-variabel tersebut menyebabkan ruang lingkup penelitian jadi terbatas dan berkontribusi kepada rendahnya angka koefisien determinasi (R^2). Akibatnya, sebagian besar faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan belum sepenuhnya tercakup pada pemodelan analisis yang dipergunakan.

Sifat Pekerjaan Gudang yang Repetitif dan Berbasis SOP

Pekerjaan operasional gudang punya karakteristik yang cenderung terstandarisasi, didominasi oleh prosedur rutin, serta pelaksanaan tugas yang lebih bersifat individual. Di samping itu, tingkat interaksi antarpegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari relatif tidak terlalu kompleks. Kondisi tersebut menyebabkan variasi pada variabel interpersonal seperti kerja sama tim dan komunikasi menjadi terbatas. Akibatnya, pengaruh kedua variabel tersebut kepada kinerja karyawan jadi relatif kecil dan tidak tampak signifikan secara statistik dalam hasil penelitian.

Instrumen Pengukuran Mengandalkan Data Kuesioner

Instrumen pengukuran pada studi ini sepenuhnya mengandalkan data kuesioner yang bersifat self-report. Penggunaan kuesioner jenis ini memiliki potensi kelemahan, di antaranya jawaban responden dapat terpengaruhi oleh persepsi pribadi masing-masing. Di samping itu, terdapat kemungkinan munculnya social desirability bias, yaitu kecenderungan responden memberikan jawaban yang diasumsikan baik atau positif untuk menjaga citra diri. Di samping itu, perbedaan pemahaman terhadap pernyataan dalam kuesioner juga bisa terjadi, alhasil berpotensi memengaruhi akurasi data yang diperoleh.

Penelitian dilakukan pada Satu Lokasi dan Satu Bidang Pekerjaan

Data studi ini hanya diperoleh dari satu perusahaan, yaitu PT TTS Mitra Abadi Jakarta, dan terbatas pada satu divisi, yaitu divisi gudang. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat generalizability atau kemampuan generalisasi hasil penelitian jadi terbatas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT TTS Mitra Abadi Jakarta, dapat disimpulkan bahwa

secara parsial kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (< 0,05) serta kontribusi pengaruh secara mandiri sebesar 30,7% dalam menjelaskan variasi kinerja. Sementara itu, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Variabel komunikasi menjadi faktor yang paling dominan dengan kontribusi pengaruh mencapai 88,4%.

Secara simultan, kerja sama tim dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,914, yang berarti 91,4% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

REFERENSI

Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma , Pendekatan , Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 682–693. https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APenelitian

Anita, I. R., Arifin, S., Hartini, S., & Prasetyo, B. D. (2024). *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN DALAM MEMILIH MAXIM SEBAGAI JASA TRANSPORTASI ONLINE (STUDI KASUS MAHASISWA/I FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN)*. *1*(2). https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/index

Devina Srininta Barus, & Onan Marakali Siregar. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, *1*(02), 65–79.

Farica, T., & M.J. Renwarin, J. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim pada PT. Mab. *Journal of Economics and Business UBS*, *11*(1), 79–87. https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.82

Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(3), 828–842. https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448

Irawati, M. A., Hafizni, R., & Mumpuni, Y. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Preparation. *JURNAL CAPITAL : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(2), 29–40. https://doi.org/10.33747/capital.v5i2.193

Manajemen, J., Jumbiku, K., & Agustus, N. (2025). *Pengaruh Teamwork dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Telkom Satelit Indonesia Adeva Nirmala Rosyid*.

Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, *5*(12), 5937–5948. https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992

Ningrum, E. A., Suratriadi, P., Alif, M. I., Bina, U., & Informatika, S. (2024). *Jurnal Komunikasi, Sosial, dan Ilmu Politik*. *7482*, 291–309.

Qonitah Rahmawati. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Di Boarding Gate Dan Fasilitas Ruang Tunggu Terhadap Kepuasan Penumpang Di Bandar Udara Abdul Rachman Saleh Malang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *2*(3), 300–309. https://doi.org/10.55606/jaem.v2i3.354

Ressy Dwi Fitri, N. N. , H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja MUARA ENIM. *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim*, 510–520. https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index

Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam

Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, *2*(3), 403–411. https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316

Septi Yuliasari, & Yudi Krisno Wicaksono. (2024). Korelasi Antara Motivasi Dan Disiplin Dalam Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VII Di MTs Ma'arif Udanawu Blitar. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, *2*(3), 294–306. https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.2062

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Defenisi Populasi. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 24–36.