

Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka

Abdillah Asykur¹, Heryati², Agus Mulyani³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, abdillahasykur25@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yatiheryati67@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, agusmulyani008@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka dipengaruhi oleh kerjasama tim dan komunikasi. Sampel penelitian berjumlah 138 pekerja. Untuk survei ini, sampel sebanyak 58 responden dipilih secara acak. Metode pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan komunikasi mempunyai pengaruh secara simultan, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh jenis kerjasamanya, dan pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat ditentukan bahwa dampak tersebut bersifat positif dan signifikan. Berdasarkan pengaruh secara parsial $0,014 < 0,05$ antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of the research is to find out whether employee performance at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Bangka Branch is influenced by teamwork and communication. The research sample consisted of 138 workers. For this survey, a sample of 58 respondents was selected randomly. The data collection method is by using a questionnaire. The results of the hypothesis test show that the variables of teamwork and communication have a simultaneous, positive and significant influence on employee performance at a significance level of $0.000 < 0.05$. Employee performance is influenced by the type of collaboration, and at a significance level of $0.000 < 0.05$ it can be determined that the impact is positive and significant. Based on the partial influence of $0.014 < 0.05$ between communication variables and employee performance, it can be stated that there is a positive and significant influence between communication factors on employee performance at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Bangka Branch.

Keywords : Teamwork, Communication, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Penggunaan sumber daya manusia untuk tujuan perolehan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan merupakan tujuan dari strategi dan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Hasibuan (2018) mengatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia upaya bisnis untuk mengelola sumber daya manusianya, kecakapan fisik dan kapasitas mental merupakan dua komponen SDM yang dapat menilai kapasitas manusia". Manajemen SDM bertanggung jawab atas proses perekrutan mulai dari pemutusan hubungan kerja secara adil, yang mencakup seleksi pelamar, orientasi, dan perencanaan perekrutan. Masing-masing tindakan ini harus dilakukan dengan cara yang sesuai dengan hukum. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap bisnis atau organisasi. Konsisten dengan pandangan tersebut, Hasibuan (2018:3) menyatakan bahwa "Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, manusia berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi." Untuk



mencapai tujuannya, suatu bisnis memerlukan sumber daya manusia unggul yang dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. Kemampuan tim untuk bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit atau rumit di tempat kerja yang memuaskan. Paat, Dotulong, dan Pandowo (2023:917) berpendapat bahwa kerja tim yang produktif terutama memerlukan komunikasi dan kerja sama yang produktif di antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim sangat penting bagi sebuah perusahaan karena tanpa anggota tim yang kompeten, akan lebih sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil yang baik dari tim kolaboratif juga dapat mencakup peningkatan produktivitas, kemudahan menghasilkan ide, ketergantungan antar rekan kerja, dan peningkatan kreativitas. Dotulong, Pandowo, dan Paat (2023:91) "Ketika individu bekerja sama untuk menumbuhkan suasana kerja yang positif dan menggabungkan kekuatan individu untuk meningkatkan kinerja tim, tim kerja yang sama dapat bekerja dengan baik." Agar karyawan berhasil, komunikasi sama pentingnya dengan kerjasama tim. Rekan kerja harus berkomunikasi satu sama lain dan juga dengan atasan agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik" (Fransiska dan Tupti, 2020:225). Melalui komunikasi, anggota staf dapat bertukar pikiran, ide, dan pandangan. Komunikasi yang efektif, tentu saja, penting untuk berfungsinya organisasi dengan baik ketika personel dengan peran berbeda berkolaborasi. Tanpa komunikasi, suatu organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik. Salah satu strategi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi sekaligus mencapai tujuannya adalah melalui komunikasi.

Sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) menyediakan jasa angkutan air antar pulau baik orang, mobil, maupun kargo selain administrasi kepelabuhanan. PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (ASDP) Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka terletak di Kabupaten Bangka Barat Provinsi Bangka Belitung merupakan salah satu kantor cabangnya. Karena seringnya kapal-kapal mengalami keterlambatan bongkar muat karena sibuknya operasional pelabuhan, pekerjaan seringkali tidak selesai tepat waktu, dan kinerja selanjutnya langsung tidak sesuai harapan. Kerjasama tim dan komunikasi terkait langsung dengan permasalahan ini. Penyebab utama tidak efektifnya terus menerus kerjasama tim di PT. Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan (ASDP) Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka meliputi kurangnya komitmen, ketakutan akan perbedaan pendapat, dan kurangnya kepercayaan antar anggota tim, penghindaran tanggung jawab, dan ketidakpedulian terhadap hasil. dicapai oleh tim. Selain itu, persoalan kurang efektifnya komunikasi antar karyawan juga menjadi faktor penyebabnya.

B. KAJIAN TEORI

Kerjasama Tim

Sebuah tim yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama akan melakukannya lebih cepat dibandingkan seorang individu yang bekerja sendiri, klaim Davis (2014:76). Seperti yang diungkapkan Widyani, Utami, dan Susanti (2021: 226). sistem kerjasama tim yang memadukan keahlian yang berbeda dengan tujuan tertentu, yang didukung oleh komunikasi dan kepemimpinan, untuk menghasilkan keluaran yang melampaui kapasitas individu. Kerjasama tim didefinisikan oleh Ibrahim, Djuhartono, dan Sodik (2021: 318) sebagai tim yang terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk menyelesaikan satu atau lebih tugas, masing-

masing dengan latar belakang, keahlian, dan bakat tertentu. Kerjasama tim, sebagaimana didefinisikan di atas, terdiri dari orang-orang yang bekerja sama dan memiliki tujuan yang sama untuk mencapai hasil yang efektif. Kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan bersama bergantung pada kemampuannya membentuk tim yang kohesif.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Letsoin dan Ratnasari (2020:18) mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, seperti: 1) Komunikasi. Jika terdapat komunikasi yang jelas dan terfokus antar anggota tim, maka mereka akan lebih mudah memahami tujuan, target, prosedur, tugas, dan tanggung jawabnya. 2) Saling berdedikasi. Setiap anggota yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi akan lebih efektif, dapat diandalkan, tidak takut gagal, serta mampu mendiskusikan prosedur kerja dan ketepatan tujuan. 3) Rasa saling percaya. Keyakinan terhadap integritas diri, dan kemampuan untuk benar-benar memenuhi harapan semuanya ada.

Indikator Kerjasama Tim

Davis (2014:78) mencantumkan hal-hal berikut sebagai penanda kerjasama tim: 1) Tanggung jawab bersama. Dengan bekerja sama menyelesaikan tugas, pekerja dapat mengembangkan hubungan kerja yang baik. 2) Kerjasama antar pihak. Kolaborasi dalam suatu perusahaan atau organisasi mungkin timbul dari kontribusi intelektual dan fisik konstruktif yang diberikan oleh karyawan lain. 3) Memanfaatkan setiap sumber daya yang ada. Ketika anggota tim diizinkan untuk mencapai potensi penuh mereka, kolaborasi akan meningkat dan menjadi lebih efektif. 4) Percakapan yang rumit. Mempertahankan budaya komunikasi yang efisien dan terbuka di seluruh angkatan kerja dapat memengaruhi seberapa baik tim bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.

Komunikasi

suatu proses mengkomunikasikan pengetahuan melalui tulisan atau ucapan. Namun tidak semua orang memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Terkadang ada yang bisa mengkomunikasikan segala sesuatunya secara lisan namun tidak secara tertulis, atau sebaliknya (Mangkunegara, 2017:150). Komunikasi menurut Sutardji (2016:3) ialah suatu metode penyampaian gagasan dari komunikator kepada yang dikomunikasikan dengan menggunakan media tertentu yang membantu keduanya mencapai pemahaman yang sama. Informasi yang dikomunikasikan mungkin mempunyai konsekuensi tertentu pada komunikasi. Menurut Afandi (2018:47), Melalui komunikasi langkah pertama dalam kontak manusia. Ketika individu dapat berkomunikasi, mereka dapat terlibat satu sama lain dengan sukses dalam berbagai lingkungan, termasuk pasar, rumah, tempat kerja, dan lingkungan sosial. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang tidak memiliki kemampuan berkomunikasi. Keterampilan komunikasi diperlukan untuk kelangsungan hidup.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Mangkunegara (2017:148), variabel-variabel yang mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut: variabel dari komunikator (pengirim) dan variabel dari komunikan (penerima): 1) Saluran media yang digunakan; 2) Sikap; 3) Pengetahuan; dan 4) Keterampilan.



Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017:150), di antara metrik komunikasi adalah: 1) Aksesibilitas informasi. Dengan kinerja yang kuat, memperoleh pengetahuan, memunculkan ide, dan memahami segala sesuatunya mungkin menjadi lebih sederhana. 2) Jenis komunikasi, volume percakapan yang bermanfaat, dan efektivitas infrastruktur komunikasi organisasi. 3) Efektivitas komunikasi: Komunikasi tatap muka langsung meningkatkan kehidupan komunikator. 4) Tingkat pemahaman pesan. Komunikasi yang efektif mungkin membuat pesan lebih mudah dipahami. 5) Pergeseran perspektif. Pergeseran cara pandang dilaksanakan sesuai dengan informasi yang disampaikan.

Kinerja

Menurut Robbins dan Coutler (2016:260), kinerja ialah melaksanakan tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan kewajiban mereka, menghasilkan hasil yang diinginkan. Wibowo (2016:150) mengartikan kinerja sebagai penerapan usaha dan hasil yang dicapai sebagai konsekuensi dari kegiatan itu. Ini juga mencakup tindakan yang diambil serta metodenya. Widodo dan Yandi (2022: 2) Tergantung pada standar yang digunakan dalam kegiatan pekerjaan, kinerja mengacu pada hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh orang-orang di bidang pekerjaannya dan segera menentukan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan. Menurut pandangan para ahli, pekerjaan yang dinilai berdasarkan jumlah, kualitas, jam kerja, serta upaya kolaboratif guna mencapai tujuan organisasi menentukan kinerja seseorang.

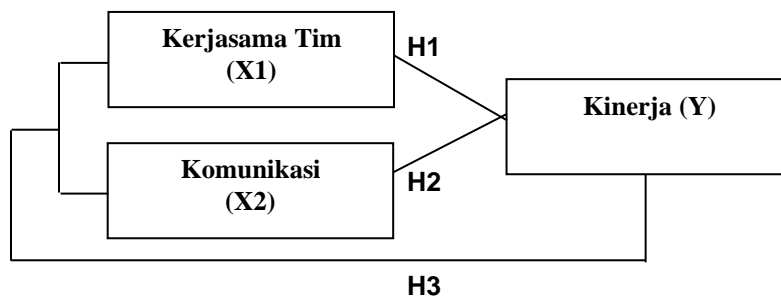
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Asmike dan Sari (2022:42) menyebutkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: 1) Motivasi Kerja, disadari atau tidak, motivasi merupakan suatu kekuatan yang dimiliki setiap individu; itu adalah dorongan untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. 2) Gaji dan imbalan. Jumlah uang yang diperoleh dan insentif yang diterima merupakan faktor penentu produktivitas; gaji atau tunjangan yang buruk atau tidak mencukupi juga dapat berdampak. 3) Ketenagakerjaan: Dunia usaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang positif dan sehat karena mempengaruhi kesehatan fisik dan mental setiap karyawan.

Indikator Kinerja

Robbins dan Coutler (2016:263) menyatakan bahwa lima indikasi berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja: 1) Kualitas pekerjaan: Pekerjaan seorang karyawan dinilai dari seberapa baik dan sempurna mereka melaksanakannya, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemampuannya. Jumlah total unit atau siklus aktivitas yang dilakukan menentukan jumlah yang disebut Total Produksi. 3) Ketepatan waktu: dinilai berdasarkan kesesuaian hasil dan jumlah waktu yang tersisa untuk tugas selanjutnya. Ketepatan waktu adalah kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu pertama yang telah ditentukan. 4) Efektivitas: Peningkatan produksi suatu unit berupaya memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi, termasuk uang tunai, tenaga kerja, bahan mentah, dan teknologi. 5) Kemandirian: kemampuan melakukan suatu pekerjaan atas inisiatif sendiri, tanpa bantuan atau bimbingan orang lain.

Kerangka Pikir



Gambar Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat dugaan jika kerjasama tim mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

H2 : Terdapat dugaan jika komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

H3: Terdapat dugaan jika kerjasama tim dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian asosiatif, dan mencoba mempengaruhi dua faktor atau lebih. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif.

Objek Dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) terletak di Bangka Barat di Jl. Pelabuhan Mentok Raya Tanjung Kalian.

Populasi dan Sampel

Seluruhnya 138 pekerja PT. Inonesia Ferry (Persero) ASDP merupakan populasi yang diteliti. Dengan menggunakan rumus Slovin maka akan ditentukan besarnya sampel penelitian ini dengan tingkat kesalahan sampel sebesar 10%. Sugiyono (2021:137) menyatakan:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan sampel

$$n = \frac{138}{1+138(10)^2} = \frac{138}{1+138(0,01)} = 57,9$$

Jadi sampelnya berjumlah 58 pekerja. Salah satu teknik pengumpulan sampel untuk penelitian ialah simple random sampling.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas



Tabel Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X1)

Butir Kueioner	Corrected Item Total Correlation	Sig < a	Hasil Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS For Windows versi 26.0 disajikan pada tabel diatas. Hasil pengujian setiap item angket dianggap valid karena nilai signifikansi variabel kerjasama <0,05.

Tabel Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Butir Kueioner	Corrected Item Total Correlation	Sig < a	Hasil Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS For Windows versi 26.0 disajikan pada tabel diatas. Karena nilai signifikansi setiap item kuesioner untuk variabel komunikasi kurang dari 0,05, maka temuan pengujian dianggap valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Kueioner	Corrected Item Total Correlation	Sig < a	Hasil Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS For Windows versi 26.0 disajikan pada tabel diatas. Hasil pengelolahan semuanya dianggap valid karena setiap nilai signifikansi pertanyaan kuesioner terhadap variabel kinerja kurang dari <0,05.

Uji Reliabilitas

Teknik mengukur konsistensi suatu kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel atau konstruk adalah dengan uji reliabilitas,” Priyatno (2018). Dengan kata

lain, inkuiri menjaga koherensi informasi yang dikumpulkan dari beberapa pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan alat ukur. Indikator dependen variasi penggunaan adalah skor Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel tercantum:

Tabel Uji Reliabilitas

No	Keterangan	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kerjasama Tim (X1)	0,818	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,866	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Karena nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari nilai alpha sebesar 0,60, maka seluruh tanggapan responden dianggap dapat dipercaya sesuai dengan temuan uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui variabel X dan Y. Untuk mengetahui apakah suatu regresi berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan persamaan regresi. Dalam penyelidikan ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan, dan nilai probabilitas sisa dianggap normal jika menunjukkan distribusi normal dan signifikan $> 0,05$. Namun jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal.

**Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KERJASAMA TIM	KOMUNIKASI	KINERJA
N		58	58	58
Normal	Mean	33,78	33,17	41,98
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,341	3,383	4,161
Most Extreme	Absolute	,116	,170	,111
Differences	Positive	,116	,170	,111
	Negative	-,087	-,123	-,110
Test Statistic		,116	,170	,111
Exact Sig. (2-tailed)		,383	,062	,445

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, tiga aspek kinerja pegawai yaitu kinerja, kerjasama, dan komunikasi mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ dengan rentang 0,383 hingga 0,445. Akibatnya, nilai sisa dapat digabungkan untuk menciptakan distribusi yang tertata.

Uji Multikolinierlitas

Uji tersebut untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel independen dalam suatu model regresi. Oleh karena itu, faktor inflasi (VIF) dan nilai toleransi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan pengaruh antar variabel independen. Dengan demikian, jika nilai toleransi lebih dari 0,01 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.



Tabel Uji multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	KERJASAMA TIM	,507	1,972
	KOMUNIKASI	,507	1,972

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai toleransi kedua variabel berjumlah 0,507 yang menunjukkan > 0,01, serta nilai VIF sebesar 1,972 yang menunjukkan < 10, sesuai tabel di atas. akibatnya, penolakan multikolinearitas dapat ditarik. Hal tersebut tidak menunjukkan gejala apa pun.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dideteksi menggunakan uji Gletjser yang menggunakan variabel regresi absolut yang mengandalkan faktor independen. Ambang batas signifikansi sebesar 0,05 telah diterapkan. Heteroskedastisitas tidak akan terjadi jika model regresi menjadi lebih besar.

Tabel Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)		4,078	2,506		1,628	,109
KERJASAMA TIM		,133	,097	,251	1,368	,177
KOMUNIKASI		-,185	,096	-,354	-1,929	,059

a. Dependent Variable: ABS_RES

Variabel kerjasama tim memiliki nilai sig sebesar 0,177 > 0,05, sedangkan variabel komunikasi mempunyai nilai sig sebesar 0,059 > 0,05. Dengan demikian, heteroskedastisitas tidak muncul dengan sendirinya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menentukan apakah faktor-faktor tertentu dan variabel independen mempunyai hubungan yang berarti adalah tujuan penelitian. Perhitungan analisis statistik regresi linier berganda akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Hasil keluaran yang ditampilkan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,225	4,519		4,476	,000
	KERJASAMA TIM	,957	,157	,769	6,105	,000
	KOMUNIKASI	,319	,126	,319	2,532	,014

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas dan koefisien regresi masing-masing variabel dihasilkan dengan menggunakan software SPSS:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 20,225 + 0,957X_1 + 0,319X_2$$

Persamaan analisis regresi linier berganda mempunyai nilai konstanta sebesar 20,225. Hal ini menunjukkan kinerja (Y) sebesar 20,225 jika variabel kerjasama (X1) dan komunikasi (X2) bernilai nol. Sebaliknya, koefisien regresi untuk kerjasama tim adalah 0,957, menyiratkan bahwa, jika semua variabel independen lainnya tetap konstan, peningkatan waktu satu satuan akan memberikan peningkatan kinerja sebesar 0,957 satuan. Namun, kinerja dapat menurun jika koefisien regresi kerjasama tim bernilai negatif. Dengan koefisien regresi komunikasi sebesar 0,319, peningkatan komunikasi dapat menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,319, asalkan semua variabel independen lainnya tetap sama. Di sisi lain, kinerja bisa menurun jika koefisien regresi komunikasi negatif.

Analisis Koefisien Korelasi

Indikator menunjukkan sejauh mana dua variabel berhubungan. Seberapa erat keterhubungan kedua variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang diperoleh melalui analisis korelasi.

Tabel Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,733	1,510

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM

Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kerjasama dan waktu komunikasi, berdasarkan hasil tabel analisis koefisien korelasi. Kerja sama tim (X1) dan komunikasi (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,862 dengan kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji determinasi untuk memastikan sejauh mana hubungan variabel keterlibatan kinerja karyawan dengan variabel independen kolaborasi tim dan komunikasi:

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,733	1,510

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM

Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kerjasama dan waktu komunikasi, berdasarkan hasil tabel analisis koefisien korelasi. Kerja sama tim yang mandiri (X1) dan komunikasi (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,862 dengan kinerja (Y).



Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja (Y), variabel keterlibatan, dipengaruhi oleh variabel bebas kerjasama (X1) dan komunikasi (X2). Di bawah ini ialah tabel dengan temuan uji t:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,225	4,519		4,476	,000
	KERJASAMA TIM	,957	,157	,769	6,105	,000
	KOMUNIKASI	,319	,126	,319	2,532	,014

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel tersebut terlihat bahwa variabel Kerja Sama Tim (X1) serta Komunikasi (X2) mempunyai nilai signifikansi masing-masing berjumlah $0,000 < 0,05$ dan $0,014 < 0,05$ terhadap Kinerja (Y). Dapat dibuktikan meskipun (Ha) diterima, namun (Ho) tidak. akibatnya, dapat dikatakan variabel Kinerja (Y) dan Kerja Sama Tim (X1) serta Komunikasi (X2) saling berpengaruh.

Uji F (Secara Simultan)

Untuk memastikan apakah kedua faktor independen komunikasi (X2) dan kolaborasi (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara bersamaan digunakan uji F.

Tabel Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,808	2	180,904	79,378	,000 ^b
	Residual	125,346	55	2,279		
	Total	487,155	57			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM

Terlihat pada tabel diatas, variabel Kerjasama Tim (X1) dan Komunikasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000$ terhadap Kinerja (Y). Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan setuju (Ha) dan setuju (Ho). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kerjasama Tim (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersamaan.

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kerjasama tim pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bagaimana variabel kerjasama tim perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Temuan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kinerja pada ambang batas signifikansi $0,014 < 0,05$, komunikasi mempunyai dampak yang besar dan menguntungkan bagi ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka. Hal ini menunjukkan bagaimana aspek komunikasi mempengaruhi kinerja pekerja.

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil kontemporer sebesar 79,378 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diperoleh dengan menguji hipotesis uji F. Hal ini menunjukkan bagaimana elemen kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan. Uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa Hasil ini semakin didukung oleh fakta bahwa 74,3% varians pada variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kerja Sama Tim dan Komunikasi, sedangkan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini merupakan faktor sisanya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kerjasama tim ini memberikan dampak yang baik dan besar bagi kinerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka. Uji t parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ digunakan untuk mendeteksi pengaruh parsial variabel.
2. Komunikasi efektif PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel digunakan temuan uji t parsial yang mempunyai nilai signifikansi $0,014 < 0,05$.
3. Karena variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh secara simultan maka uji hipotesis mempunyai nilai sebesar 79,378 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil uji F. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja pekerja di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka serta kerjasama tim dan komunikasinya.

Saran

Peneliti ingin memberikan rekomendasi yang mungkin dapat membantu kinerja staf PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka:

1. Kinerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka, kerjasama tersebut memberikan dampak yang besar dan baik. Oleh karena itu, dunia usaha harus terus meningkatkan tim kolaborasi dengan menciptakan tim yang seimbang, mendorong komunikasi terbuka, dan menawarkan teknologi kolaboratif untuk menciptakan tim kolaborasi yang lebih efektif dan efisien.
2. Dampak manfaat komunikasi terlihat pada karyawan. Oleh karena itu, untuk memberikan informasi terkini kepada karyawan tentang tujuan, strategi, dan kemajuan perusahaan, manajemen puncak harus secara pribadi menyambut karyawan di pertemuan rutin atau acara lainnya. Ini akan membantu dunia bisnis mempertahankan komunikasi yang sukses saat ini. Karyawan kini dapat langsung mengajukan pertanyaan dan mempelajari lebih lanjut tentang tujuan perusahaan sebagai hasilnya. Serta menumbuhkan suasana yang menjunjung tinggi komunikasi yang jujur dan terbuka. Hasilnya, anggota staf mengembangkan rasa percaya dan lebih nyaman mendiskusikan ide, permasalahan, dan kekhawatiran.



3. Diharapkan penelitian yang sama dapat dilakukan kembali dimasa yang akan datang, dengan perbaikan yang dilakukan dengan mengkaji beberapa variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.
- Davis, T. (2014). *Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta : PPM Manajemen.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Revika Aditama.
- Paat, P. F., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 916-926.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA Rosdakarya.
- Susanti, Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *EMAS*, 2(2).
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Dee Publish.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.