

The Influence Of Communication And Teamwork On Employee Performance At PT Virgi Motor Karawang

Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Virgi Motor Karawang

Saepul Anwar¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Program Penelitian Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.saepulanwar@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayandi@ubpkarawang.ac.id²,
wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research examines how communication and cooperation affect PT Virgi Motor Karawang employee performance. This research uses quantitative methods. The research was carried out at PT Virgi Motor Karawang. The sample collecting method utilized all 60 PT Virgi Motor workers. The saturation sampling approach was used in this investigation. The analytical model is multiple linear regression with f and t tests at 5% significance. The research found that communication and cooperation partly and concurrently improve employee performance

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance

ABSTRAK

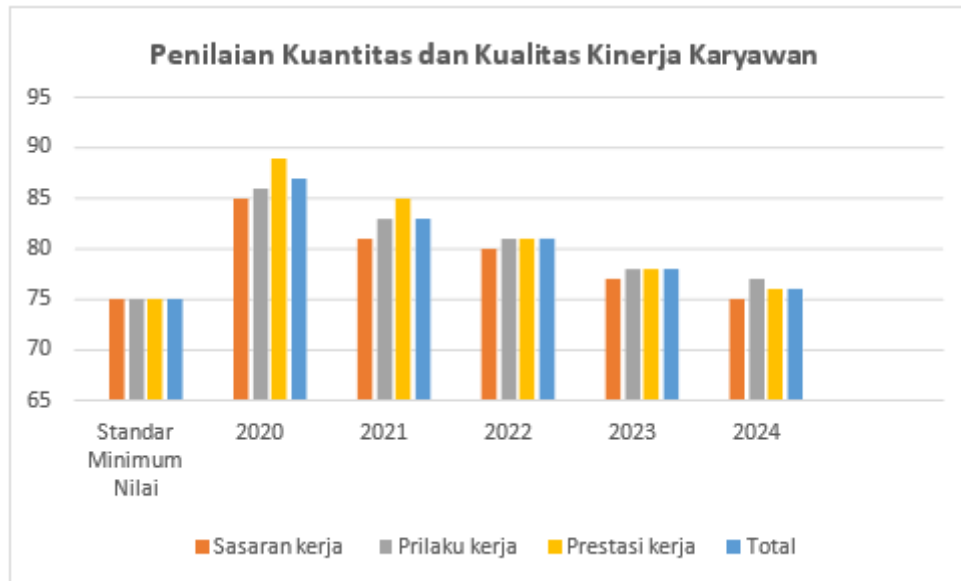
Penelitian ini mengkaji bagaimana komunikasi maupun kerja sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Virgi Motor Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian di PT Virgi Motor Karawang. Metode pengumpulan sampel memakai seluruh 60 pekerja PT Virgi Motor. Pendekatan pengambilan sampel jenuh pada penelitian ini. Model analisisnya adalah regresi linier berganda dengan uji f dan t pada tingkat signifikansi 5%. Penelitian ini menemukan komunikasi dan kerja sama sebagian dan secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Globalisasi modern telah membawa perkembangan politik, ekonomi, sosial, teknologi, budaya, dan lainnya. Globalisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan merugikan, terutama pada perekonomian. Globalisasi telah menciptakan pola persaingan yang sangat ketat di Indonesia, memengaruhi pelaku ekonomi, legislasi, industri, dan perusahaan kecil. Keberhasilan organisasi atau bisnis terutama bergantung pada sumber daya. Di dunia saat ini, setiap perusahaan, terkhusus organisasi media, harus bergerak cepat dengan hasil yang optimal, tetap kompetitif, dan berkembang (Didi, Suhroji, Asriyah, 2019).

Penjualan, bengkel, pemasangan suku cadang, dan penjualan suku cadang sepeda motor ditawarkan oleh PT. Virgi Honda Motor Karawang. PT. Virgi Honda Motor Karawang memiliki tenaga teknis dan pekerja yang cukup untuk operasi lapangan. Kinerja karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi (Steven & Prasetio, 2020). Perusahaan tidak pernah kekurangan sumber daya manusia. Manajemen dan pekerja harus berkomunikasi dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan dan kinerja karyawan berkualitas tinggi.



Grafik 1.1. Data Kinerja PT. Virgi motor karawang, Tahun 2024

Sumber: PT. Virgi motor karawang (2024)

Tabel 1.1 memperlihatkan kinerja karyawan PT. Virgi Honda Motor Karawang memburuk antara tahun 2020 dan 2024. Sasaran kinerja telah menurun secara signifikan dalam tinjauan kinerja karyawan selama lima tahun terakhir. Karena sasaran tidak tercapai, penurunan kinerja karyawan akan merugikan organisasi. Untuk mencapai sasaran, organisasi harus optimis terhadap kinerja.

Menurut Tabel 1.1, PT. Virgi Motor Karawang berkinerja buruk di berbagai program. Kinerja buruk ini harus dievaluasi dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi yang baik sangat penting untuk kesuksesan perusahaan.

Komunikasi memengaruhi sikap dan perilaku. Komunikasi verbal dan nonverbal ada. Komunikasi mengkoordinasikan semua operasi perusahaan dan menyampaikan informasi. Setiap karyawan harus memiliki keterampilan komunikasi yang solid dan hubungan baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Effendy (2019: 30).



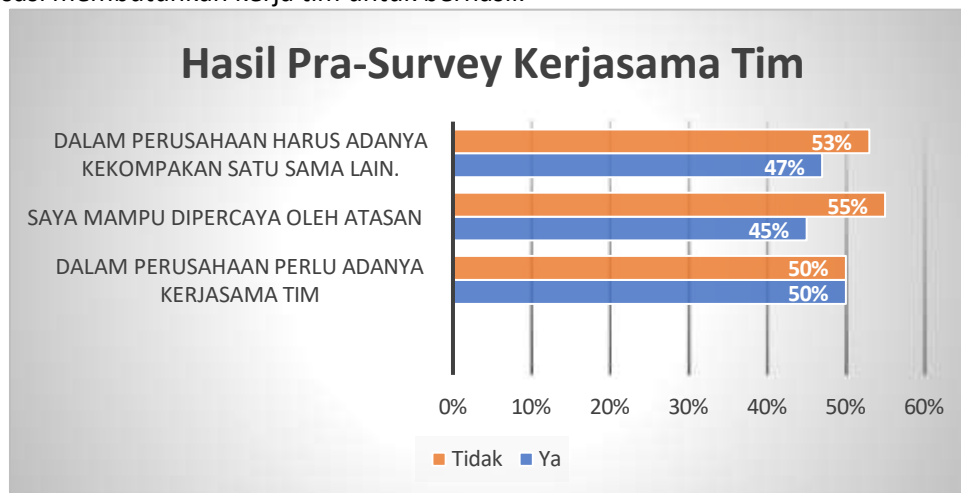
Grafik 1.2 Hasil Pra-Survey Komunikasi

Sumber : PT. Virgi Motor Karawang

Tabel 1.2 menunjukkan kondisi komunikasi PT. Virgi Motor Karawang. Ini menunjukkan komunikasi staf yang buruk di PT. Virgi Motor Karawang. Beberapa tanda memperlihatkan lebih dari 50% responden memiliki komunikasi staf yang tidak memadai.

Untuk memenuhi tujuan perusahaan, eksekutif dan bawahan harus berkomunikasi dengan cepat dan terbuka karena semua pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan membutuhkan pengetahuan perusahaan. Agar tercapainya tujuan, perusahaan membutuhkan tim yang kuat. Kinerja organisasi akan terganggu jika para pekerja tidak akur.

Kerja tim adalah strategi terbaik untuk menghubungkan orang-orang di balik tujuan perusahaan. Sukma (2019: 522) percaya bahwa hubungan antar kolega sangat penting untuk saling ketergantungan yang saling menguntungkan dan hasil yang sangat baik. Kerja tim yang lebih efektif diperlukan agar menambabah kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan kerja tim untuk berhasil.



Grafik 1.3 Hasil Pra-Survey Kerjasama Tim

Sumber : PT. Virgi Motor Karawang

Karyawan PT. Virgi Motor bekerja sama, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.3. Data pra-survei menunjukkan indikator kolaborasi yang buruk. Ketika ditanya tentang kolaborasi staf, 50% mengatakan belum berhasil, sementara 55% mengatakan tidak ada kepercayaan. Kerja tim di PT. Virgi Motor Karawang kurang, karena 53% responden menjawab negatif untuk indikator Kekompakan.

Perusahaan swasta dan pemerintah membutuhkan tim kolaboratif untuk berkinerja efisien. Kurangnya koordinasi divisi menyebabkan hasil kerja yang buruk dan inefisiensi. Karyawan perusahaan harus berkolaborasi untuk mencapai tujuan. Masalah kerja tim termasuk kurangnya kontak, ketidaksepakatan, dan perselisihan dapat merusak produktivitas dan tempat kerja. Sinergi antara tindakan anggota tim membutuhkan kerja tim ini. Hal ini meningkatkan kinerja dan koneksi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana komunikasi dan kolaborasi memengaruhi kinerja staf PT. Virgi Motor Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan PT. Virgi Motor Karawang tentang pengaruh komunikasi dan kerja tim terhadap kinerja. Penelitian oleh Della Restu Cahyani dkk. (2024) menemukan komunikasi maupun kerja sama meningkatkan efektivitas karyawan. Hal ini bertentangan dengan Husni Adam Najati & Andi Heru Susanto (2022), yang menemukan tidak ada pengaruh faktor komunikasi terhadap kinerja karyawan. Derrik Hendriawan & Nana Sutisna (2022) menemukan bahwa kolaborasi justru merugikan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah komunikasi maupun kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Virgi Motor Karawang. Dari pemaparan permasalahan, penulis akan melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan**

Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Virgi Motor Karawang”

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Syamtoro, Wahidah (2023:9) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu maupun seni menggunakan orang dan sumber daya lain efisien agar tercapainya suatu tujuan. Manajemen juga dapat berarti menggunakan semua sumber daya efisien agar tercapainya tujuan. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan manajemen untuk mencapai tujuan. Manajemen mencakup strategi, eksekusi, dan pengendalian untuk memenuhi tujuan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya (Viola, Margery, dkk. 2023). Firmansyah & Mahardika (2023:4) mencantumkan enam faktor manajemen, yang masing-masing memiliki tujuan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa definisi profesional tentang manajemen. Singkatnya, manajemen adalah pengelolaan operasional untuk membimbing dan memantau pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Yohanson dkk. (2021) menyatakan bahwa SDM merupakan kunci bagi sebuah perusahaan. Tujuan organisasi adalah untuk melayani kepentingan bersama, dan individu mengawasi serta mengaturnya. Magdalene dkk. (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia menjadi operasi organisasi yang merekrut, mengembangkan maupun mempertahankan tenaga kerja terampil. Manajer membimbing karyawan agar tercapainya tujuan, terutama dengan penerapan manajemen sumber daya manusia efektif maupun efisien. Schuler, Dowling, Smart, & Huber (dalam Setiono & Enni, 2020) menjelaskan manajemen sumber daya manusia mengakui tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang vital dengan tujuan organisasi. Definisi-definisi ini memperlihatkan manajemen sumber daya manusia berfokus pada tanggung jawab maupun hubungan antar individu dalam struktur organisasi perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan untuk menyampaikan informasi dan memodifikasi sikap atau perilaku melalui media atau secara pribadi (Putri Damayanti, Nur Ahmad, 2024).

Komunikasi yang efektif membantu manajemen meningkatkan produktivitas karyawan, mencegah atau menyelesaikan konflik, mengembangkan potensi karyawan, dan menyediakan suasana kerja yang profesional dan kondusif (Indrianto, 2021). Komunikasi yang efektif juga penting untuk menyampaikan informasi yang harus dipahami oleh semua pekerja. Instruksi kerja, tujuan, tugas, tanggung jawab, dan kesulitan organisasi yang ada semuanya berkontribusi pada tujuan organisasi. Indikator komunikasi meliputi pemahaman, kesenangan, dampak sikap, peningkatan hubungan, dan tindakan (Wasiman, 2022).

Konsep ini memperlihatkan komunikasi membutuhkan alur yang efektif untuk memastikan pesan diterima dengan benar dan memiliki dampak maksimal, mengarahkan semua upaya menuju tujuan bersama.

Kerjasama Tim

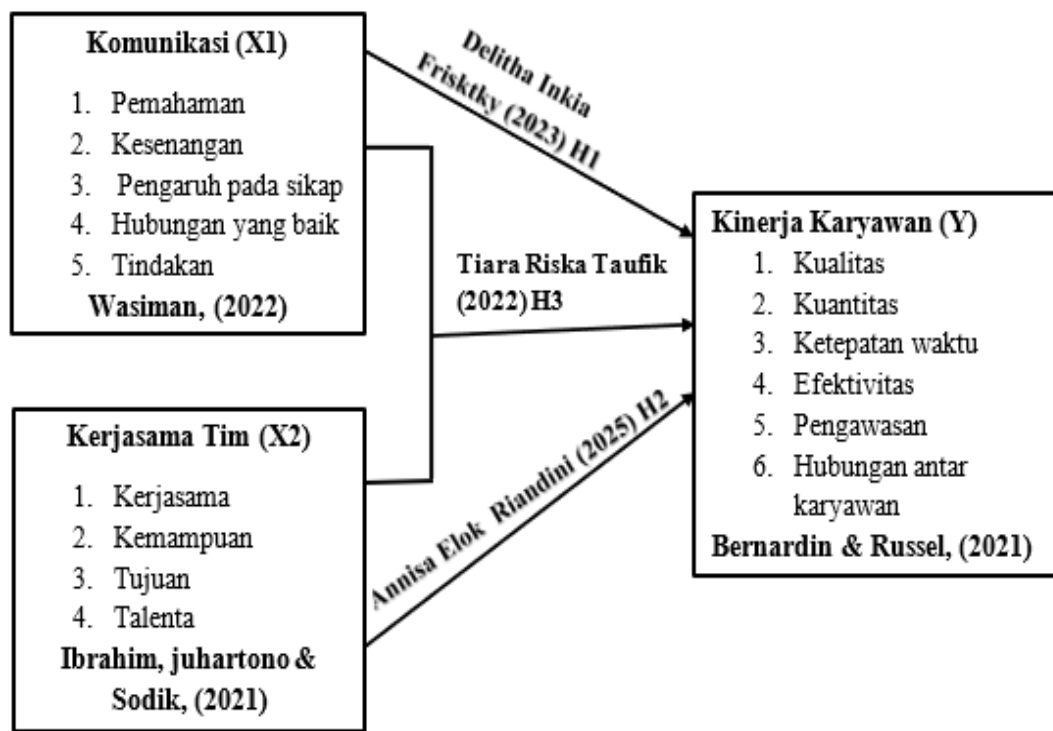
Dalam Siagian (2021), Dwiarko dan Pratiwi mendefinisikan kerja tim sebagai sekelompok orang dengan ide bersama, menciptakan sinergi dalam pekerjaan mereka. Kerja tim melibatkan individu dengan beragam keterampilan, bakat, dan latar belakang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan (Ibrahim, Djuhartono, & Sodik, 2021). Sharma (2021:10) mendefinisikan kerja tim sebagai kinerja kelompok yang terkait dengan hasil dan prosedur.

Menurut definisi ini, kerja tim adalah integrasi kemampuan individu ke dalam

pemahaman yang harmonis untuk menghasilkan sinergi proses dan mencapai tujuan atau hasil organisasi yang optimal.

Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman (2021:7), kinerja ialah kunci bagi tujuan perusahaan atau lembaga. Suatu perusahaan ataupun lembaga agar tercapainya tujuannya dengan kinerja staf yang kuat. Kinerja adalah konsekuensi dari upaya karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya (Widiyasari & Padmantyo, 2023). Hal ini dapat diukur dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan, dan hubungan staf (Bernardin & Russel, 2021). Berdasarkan konsep ini, kinerja adalah pemenuhan kewajiban karyawan sesuai dengan standar.



Paradigma Penelitian

Sumber : Olah data penulis (2026)

Hipotesis

H1 : Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Virgi Motor Karawang

H2 : Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Virgi Motor Karawang

H3 : Diduga komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Virgi Motor Karawang

3. Metode Penelitian

Penelitian memakai pendekatan deskriptif dan verifikasi kuantitatif. Pengujian hipotesis statistik mengarah pada temuan deduktif dalam penelitian kuantitatif (Djaali, 2024:65). Peneliti mengambil sampel seluruh 60 pekerja PT. Virgi Motor Karawang di Jl. Pangkal Perjuangan, Tanjungmerkar, Karawang Barat. Pengambilan jenuh, di mana seluruh 60 anggota populasi diambil sampelnya, digunakan oleh peneliti. Komunikasi, kolaborasi, dan kinerja karyawan diukur menggunakan survei. Pertanyaan Likert dapat dimasukkan dalam kuesioner. Wawancara karyawan dapat memberikan detail lebih lanjut. Data dapat

dikumpulkan dengan mengamati langsung perilaku karyawan. Metode analisis meliputi penghitungan nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan persentase untuk setiap variabel. Pengujian validitas dan reliabilitas memastikan keandalan kuesioner. Analisis regresi linier berganda dalam mengetahui dampak komunikasi (X1) kerjasama (X2) secara simultan pada kinerja karyawan (Y).

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Data yang valid sesuai dengan fakta empiris memenuhi standar dengan aliditas data mengukur keakuratan perbedaan diantara data dunia nyata dan data yang dikumpulkan. Skor item negatif dihilangkan oleh peneliti saat menilai validitas item.

Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas

Indikator		r hit	R tabel	Ket
X1	X1P.1	0,808	0,361	Valid
	X1P.2	0,861	0,361	Valid
	X1P.3	0,845	0,361	Valid
	X1P.4	0,800	0,361	Valid
	X1P.5	0,843	0,361	Valid
	X1P.6	0,740	0,361	Valid
	X1P.7	0,771	0,361	Valid
	X1P.8	0,809	0,361	Valid
Indikator		r hit	R tabel	Ket
X2	X1P.1	0,602	0,361	Valid
	X1P.2	0,671	0,361	Valid
	X1P.3	0,824	0,361	Valid
	X1P.4	0,887	0,361	Valid
	X1P.5	0,733	0,361	Valid
	X1P.6	0,808	0,361	Valid
	X1P.7	0,853	0,361	Valid
Indikator		r hit	R tabel	Ket
Y	Y1P.1	0,521	0,361	Valid

Y1P.2	0,672	0,361	Valid
Y1P.3	0,748	0,361	Valid
Y1P.4	0,585	0,361	Valid
Y1P.5	0,609	0,361	Valid
Y1P.6	0,615	0,361	Valid
Y1P.7	0,456	0,361	Valid
Y1P.8	0,740	0,361	Valid

Sumber: hasil pengolahan Data SPSS 2026

Perangkat X1 (Komunikasi), X2 (Kerja Tim), dan Y (Kinerja) dievaluasi, dan koefisien korelasinya ditetapkan menggunakan SPSS-26. Semua item perangkat telah divalidasi atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memeriksa konsistensi instrumen dengan semua instrumen dapat dipercaya jika menghasilkan temuan yang konsisten. Jika suatu instrumen menghasilkan temuan yang konsisten pada subjek lain, maka instrumen diandalkan. Suatu instrumen bisa diandalkan jika nilai alpha Corombach-nya > 0,6. Bandingkan nilai alpha angka ketergantungan yang penting setelah memeriksanya. Nilai alpha Corombach instrumen > 0,60 menunjukkan reliabilitas.

Tabel 2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.933	8
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.915	7
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.820	8

Sumber: hasil pengolahan Data, SPSS 2026

Tabel 2.2 memperlihatkan variabel penelitian diandalkan karena nilai alpha Cronbach (α) > 0,60.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas mengevaluasi apakah data dari populasi terdistribusi normal pada distribusi normal (Nurmayadi, 2022). Distribusi normal bersifat simetris dengan modus, mean maupun median berada di tengah. Uji normalitas penentuan data yang dikumpulkan terdistribusi teratur. Uji normalitas memakai SPSS untuk Windows dengan rumus Kolmogorov-Smirnov >0,05. Sebaliknya, data dianggap abnormal jika nilai signifikansi <0,05 (Sig.<0,05).

Tabel 2.3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.23941797
Most Extreme Differences	Absolute	0.065
	Positive	0.047
	Negative	-0.065
Test Statistic		0.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2026

Dari Tabel.3.6. hasil uji normalitas diketahui nilai signifikasi 0,200 > 0,05, nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memeriksa apakah variabel independen model regresi berkorelasi (Ghozali, 2021). Uji multikolinearitas memeriksa keterkaitan diantara variabel independen model regresi (Ghozali, 2021). Saat menguji koefisien, kesalahan standar tinggi dan nilai t dihitung < nilai t tabel. Hal ini memperlihatkan variabel independen dipengaruhi oleh variabel dependen atau bahwa keduanya tidak berhubungan secara linier.

Tabel 2.4 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
		Beta						
1	(Constant)	36.261	5.169		7.015	0.000		
	Komunikasi X1	0.162	0.112	0.214	1.448	0.153	0.775	1.290
	Kerjasama Tim X2	-0.038	0.126	-0.045	-0.305	0.762	0.775	1.290

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2026

Tabel 2.4 memperlihatkan tiap variabel independen bernilai toleransi lebih besar dari 0,10 dengan tidak adanya asosiasi. Lebih lanjut, tidak ada variabel independen dengan VIF > 10. Model regresi ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas variabel independen.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan memakai abs_res

Tabel 2.5 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Coefficients ^a		Beta			
Model							
1	(Constant)	8.635	3.095			2.790	0.007
	Komunikasi X1	0.012	0.067	0.026		0.176	0.861
	Kerjasama Tim X2	-0.102	0.076	-0.200		-1.352	0.182

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2026

Tabel 7 memperlihatkan semua variabel independen bernilai probabilitas > 0,05, uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan benar dan tepat.

1. Analisis Regresi Berganda

Penelitian memakai regresi berganda menguji bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen. Hasil temuan SPSS adalah :

Tabel 2.6 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Coefficients ^a		Beta			
Model							
1	(Constant)	2.634	6.774			0.389	0.700
	Komunikasi x1	0.434	0.137	0.402		3.176	0.003
	Kerjasama Tim x2	0.489	0.127	0.487		3.851	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2026

Berdasarkan tabel, persamaan regresi pada uji regresi ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,634+0,434X_1+0,489X_2$$

Model tersebut dapat dipresentasikan yaitu :

1. Jika Komunikasi dan Kerja Sama Tim konstan, kinerja karyawan bernilai 2.634 unit.
2. Koefisien Komunikasi (X1) adalah 0,434, memperlihatkan Komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), kinerja karyawan meningkat seiring nilai komunikasi.

- Koefisien Kerja Sama Tim (X2) adalah 0,489, memperlihatkan kolaborasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Peningkatan nilai kolaborasi menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. Variabel independen Komunikasi dan Kerja Sama Tim berpengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji t (parsial)

Uji t menunjukkan bagaimana komunikasi maupun kerja sama memengaruhi kinerja karyawan secara umum sampai batas tertentu.

Tabel 2.7 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model				Standardized	t	Sig.
		Beta		Coefficients		
1	(Constant)	2.634	6.774		0.389	0.700
	Komunikasi x1	0.434	0.137	0.402	3.176	0.003
	Kerjasama Tim x2	0.489	0.127	0.487	3.851	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2026

Variabel komunikasi bernilai t sejumlah 3,176 dan tingkat signifikansi 0,003. Perbandingan nilai t yang diestimasi dengan tabel tingkat signifikansi 5% menghasilkan nilai t yang lebih tinggi ($3,176 > 1,672$). H02 ditolak maupun Ha2 disetujui, memperlihatkan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan PT Virgi Motor Karawang. Variabel kolaborasi bernilai t sejumlah 3,851 dengan signifikansi 0,000, dibandingkan dengan 1,672 pada 5%. Dengan demikian, Ha2 disetujui dan H02 ditolak, memperlihatkan kolaborasi memengaruhi keberhasilan perusahaan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F mengevaluasi komunikasi maupun kerja sama tim dalam menjelaskan kinerja. Untuk menguji signifikansi, bandingkan nilai F diestimasi memakai tabel F dengan ambang signifikansi $<0,05$, menggunakan kriteria berikut (Ghozali, 2018:79) :

Tabel 2.8 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Mean Square		F	Sig.
			df			
1	Regression	637.316	2	318.658	15.489	.000 ^b
	Residual	699.495	34	20.573		
	Total	1336.811	36			

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim x2, Komunikai x1

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2026

Tabel 2.8 menghasilkan nilai F sejumlah 15,489 tingkat signifikansi 0,000. Nilai tabel F pada tingkat signifikansi 5% adalah 3,156. Dibandingkan dengan tabel F, nilai F estimasi lebih besar ($15,489 > 3,156$) dan tingkat signifikansinya lebih besar dari alfa (α) ataupun $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak maupun H_a diterima ataupun tim komunikasi dan kolaborasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Virgi Motor Karawang.

4. Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi sekitar 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang kecil membatasi variabel karena keterbatasan R². Model bekerja lebih baik ketika nilai R² yang dimodifikasi mendekati satu. (Ghozali 2018:286).

Tabel 2.9 Uji koefisien Determasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	0.477	0.446	4.536

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim x2, Komunikasai x1

Sumber: Hasil dari pengolahan data, SPSS 2026

Koefisien determinasi (R²) adalah 0,690 berdasarkan tabel di atas dan nilai output SPSS. Komunikasi (X1) maupun kolaborasi tim (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,447 ataupun 44,7%. Komunikasi (X1) maupun kolaborasi tim (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), sedangkan 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memperlihatkan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan. Nilai T adalah 3,176, signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a disetujui, menjelaskan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan. Kerja tim memengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian ini. Nilai T adalah 3,851, tingkat signifikansi 0,000. H_a disetujui dan H_0 ditolak, membuktikan bahwa waktu kerja tim memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, kolaborasi dan komunikasi sangat meningkatkan kinerja staf PT Virgi Motor Karawang. Komunikasi X1 maupun kerja tim X2 sangat memengaruhi kinerja karyawan Y. Tabel uji F bernilai signifikansi ialah $0,00 < \alpha$ (α) 0,05.

5. penutup

Kesimpulan

Menurut penelitian, komunikasi yang lebih baik meningkatkan efektivitas karyawan. Menurut penelitian, kolaborasi tim meningkatkan kinerja karyawan, sehingga komunikasi maupun kerja sama tim juga bermanfaat bagi staf PT Virgi Motor Karawang. Secara keseluruhan, waktu komunikasi dan kolaborasi lebih meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian tentang waktu komunikasi dan kolaborasi meningkatkan kinerja dan keterlibatan staf PT Virgi Motor Karawang.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, PT Virgi Motor Karawang sebaiknya melakukan komunikasi dua arah yang lebih formal dan rutin serta mengadakan kegiatan outbound atau pelatihan kerja tim secara berkala untuk menumbuhkan rasa saling percaya dan solidaritas di

antara karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi elemen tambahan memengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi kerja maupun suasana kerja.

Daftar Pustaka

- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2).
- 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.
- Suryani, I. (2023). *Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kota Padang* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG).
- Apriliani, T., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizky Putra Raja Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3619-3632.
- Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2400-2416.
- Hariri, C. D., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). Analisis Iklim Komunikasi untuk Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Koperasi dan UKM Karawang. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2), 72-86.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Internal Communication, Work Discipline And Team Work Toward Employee Performance. *Dimensi*, 10(1), 58-75.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- LUBIS, Louvy Silviana. *Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru*. 2021. PhD Thesis. Universitas Islam Riau.
- Syariah, P. P., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Makasar, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* “.
- Muliawan, F., & Ulum, M. (2025). Analisis gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja karyawan. *ETNOMANAJEMEN: Journal of Management Research*, 1(1), 1-12.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1-17.
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633-3639.
- Yusup, A., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. *Bagja Bersama Karawang. SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Syafiqki, R. D., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Plant-2 Pada PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang. *Management Penelitanes and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5778-5792.