



Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat

Manisha Kaur

Falkutas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
JL.Kramat Raya No.98 Jakarta Pusat, Indonesia

*Email Korespondensi: manishakaur235@gmail.com

Diterima: 03-08-2026 | Disetujui: 13-08-2026 | Diterbitkan: 15-08-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of communication and teamwork on employee performance at BASARNAS Kemayoran, Central Jakarta, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using purposive sampling and involved 45 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics 26 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, coefficient of determination, and regression coefficient analyses. The results show that communication has a positive and significant effect on employee performance, with t-count 8.919 > t-table 2.018 and significance 0.000 < 0.05. Teamwork also has a positive and significant effect, with t-count 10.807 > t-table 2.018 and significance 0.000 < 0.05. Simultaneously, communication and teamwork significantly affect employee performance, with F-count 57.676 > F-table 3.22 and significance 0.000 < 0.05. The R Square value of 0.733 indicates that both independent variables explain 73.3% of the variation in employee performance, while the remaining 26.7% is explained by other factors outside the study.

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling dan melibatkan 45 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, serta koefisien regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 8,919 > t tabel 2,018 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 10,807 > t tabel 2,018 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F hitung 57,676 > F tabel 3,22 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,733 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 73,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 26,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Kaur, M. . (2026). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4336-4351.
<https://doi.org/10.63822/2k1jhg76>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan. Kinerja pegawai menjadi salah satu ukuran penting untuk melihat sejauh mana tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik perlu memperhatikan kondisi kerja, koordinasi, komunikasi, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Ada banyak faktor yang berdampak pada kinerja karyawan seperti efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, kepuasan kerja, otoritas yang dimiliki atau didapatkan. (Satrio et al., 2023)

BASARNAS memiliki tugas dalam bidang pencarian, pertolongan, penyelamatan, dan evakuasi pada kondisi darurat. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, hubungan kerja antara pegawai kantor sebagai sistem pendukung dan tim lapangan membutuhkan pertukaran informasi yang jelas dan koordinasi yang baik. Data pada skripsi menunjukkan rata-rata nilai kinerja pegawai sebesar 98,46% pada 2023, 95,95% pada 2024, dan meningkat menjadi 126,95% pada 2025.

Komunikasi sangatlah penting. Penyaluran ide melibatkan penggunaan komunikasi, baik dalam bentuk ilmu pengetahuan atau teknologi, untuk menyampaikan pesan (Afandi et al., 2024). Fenomena komunikasi yang ditemukan yaitu masih terdapat keterlambatan dalam penyampaian informasi dan adanya perbedaan pemahaman antarpegawai. Informasi yang berkaitan dengan pekerjaan terkadang belum diterima secara merata oleh bagian yang terlibat, sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, penyampaian informasi dan dokumentasi kegiatan yang belum optimal dapat memengaruhi kelancaran pekerjaan serta proses pengarsipan dokumen pendukung operasi.

Kerja sama tim merupakan strategi perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mendongkrak kinerja baik individu maupun organisasi menurut (Publikasi et al., 2025). Fenomena kerja sama tim terlihat dari koordinasi antarbagian yang belum sepenuhnya optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Perbedaan tugas dan tanggung jawab antarpegawai terkadang membuat proses koordinasi membutuhkan waktu lebih lama. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pekerjaan tidak berjalan secara maksimal apabila komunikasi dan pembagian tugas tidak dilakukan dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama yang lebih terkoordinasi agar setiap bagian dapat saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut (Pusparani et al., 2021) Fenomena kinerja pegawai menunjukkan bahwa meskipun kinerja pada tahun 2025 telah mengalami peningkatan, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Salah satunya berkaitan dengan keterlambatan penyampaian informasi, dokumentasi kegiatan, dan pengarsipan dokumen pendukung operasi yang belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut dapat memengaruhi ketepatan waktu dan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai masih diperlukan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan target organisasi.

METODE PENELITIAN

Peneliti menetapkan pilihan pada desain yang berbasis metode kuantitatif guna menjalankan studi ini. Kita mendapati bahwa kerangka riset kuantitatif berdiri sebagai pilar utama bagi kemajuan ilmu. Sebenarnya, corak penelitian ini berkuat pada dominasi angka, mulai dari pengambilan data hingga teknik

penyajiannya ke hadapan audiens. (Siroj et al., 2024). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26.

Populasi adalah semua data yang menjadi fokus penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil menggunakan teknik tertentu untuk mewakili keseluruhan. (Pendekatan Dan Strategi Dalam Penelitian Populasi Dan Sampel, 2025) Populasi penelitian dalam skripsi ditetapkan sebanyak 80 pegawai Golongan II pada Kantor Pusat BASARNAS. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, kita mendapati bahwa sampel terdiri atas sekumpulan subjek terpilih guna menjadi representasi yang mewakili setiap elemen dalam kelompok besar (Penelitian et al., 2023). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden berasal dari pegawai Golongan II. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh 45 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas; uji asumsi klasik berupa uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas; analisis regresi linier berganda; uji hipotesis melalui uji t dan uji F; koefisien determinasi parsial dan simultan; serta koefisien regresi. Sehingga dapat dilihat bagaimana pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Hipotesis Penelitian

H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

H2: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

H3: Komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	28	62,2%
	Perempuan	17	37,8%
Usia	20-25 Tahun	21	46,7%
	26-30 Tahun	10	22,2 %
	35-40 Tahun	11	24,4 %
	>40 Tahun	3	6,7 %
Lama Bekerja	1-5 Tahun	21	46,7 %
	6-10 Tahun	19	42,2 %
	>10 Tahun	5	11,1 %

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yang merupakan pegawai yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 28 orang atau sebesar 62,2%, sedangkan responden perempuan berjumlah 17 orang atau sebesar 37,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Perbedaan tersebut dapat menggambarkan kondisi komposisi pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan karakteristik usia, kelompok usia 20–25 tahun merupakan kelompok responden terbanyak, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 46,7%. Selanjutnya, responden pada kelompok usia lainnya memiliki jumlah yang lebih rendah dibandingkan kelompok usia tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan relatif masih berada dalam tahap perkembangan pengalaman kerja. Usia tersebut juga dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, berkomunikasi, serta bekerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja 1–5 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami lingkungan kerja, tugas, serta tanggung jawab yang diberikan. Masa kerja tersebut juga memungkinkan pegawai untuk lebih mengenal pola komunikasi dan kerja sama yang diterapkan dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja memberikan gambaran mengenai latar belakang responden yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menilai ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian menurut (Hakim et al., 2021) Kriteria yang digunakan adalah membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Dengan jumlah responden 45 orang, diperoleh $df = N - 2 = 43$ dan r tabel sebesar 0,294. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

Pernyataan	r hitung	Sig.	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,750	0,000	0,294	Valid
X1.2	0,661	0,000	0,294	Valid
X1.3	0,565	0,000	0,294	Valid
X1.4	0,646	0,000	0,294	Valid
X1.5	0,790	0,000	0,294	Valid
X1.6	0,700	0,000	0,294	Valid
X1.7	0,644	0,000	0,294	Valid
X1.8	0,636	0,000	0,294	Valid
X1.9	0,530	0,000	0,294	Valid
X1.10	0,800	0,000	0,294	Valid

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan Komunikasi memiliki r hitung antara 0,530 sampai 0,800, seluruhnya lebih besar dari r tabel 0,294. Nilai signifikansi juga berada pada 0,000, sehingga seluruh butir dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

Pernyataan	r hitung	Sig.	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,742	0,000	0,294	Valid
X2.2	0,757	0,000	0,294	Valid
X2.3	0,695	0,000	0,294	Valid
X2.4	0,635	0,000	0,294	Valid
X2.5	0,506	0,000	0,294	Valid
X2.6	0,685	0,000	0,294	Valid
X2.7	0,766	0,000	0,294	Valid
X2.8	0,652	0,000	0,294	Valid
X2.9	0,573	0,000	0,294	Valid
X2.10	0,633	0,000	0,294	Valid
X2.11	0,512	0,000	0,294	Valid
X2.12	0,709	0,000	0,294	Valid

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Hasil uji validitas Kerjasama Tim menunjukkan seluruh r hitung lebih besar daripada r tabel 0,294. Nilai r hitung berada pada rentang 0,512–0,766 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, seluruh 12 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	Sig.	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,639	0,000	0,294	Valid
Y.2	0,733	0,000	0,294	Valid
Y.3	0,533	0,000	0,294	Valid
Y.4	0,786	0,000	0,294	Valid
Y.5	0,698	0,000	0,294	Valid
Y.6	0,671	0,000	0,294	Valid
Y.7	0,491	0,001	0,294	Valid
Y.8	0,784	0,000	0,294	Valid
Y.9	0,503	0,000	0,294	Valid
Y.10	0,776	0,000	0,294	Valid

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item Kinerja Pegawai memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel 0,294. Nilai r hitung berada pada rentang 0,491–0,786 dan seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrument menurut (Hakim et al., 2021) Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Semakin tinggi nilai alpha, semakin baik konsistensi internal antarbutir dalam variabel yang diukur.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,861	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,875	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Nilai Cronbach's Alpha Komunikasi sebesar 0,861, Kerjasama Tim sebesar 0,875, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,856. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa butir pernyataan memiliki konsistensi yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Masing-masing pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah data dan model penelitian telah memenuhi asumsi yang diperlukan sehingga hasil analisis regresi dapat digunakan secara tepat. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen, sementara uji linearitas digunakan untuk memastikan adanya hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila seluruh asumsi tersebut terpenuhi, maka model regresi dinilai layak untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hasil pengujian regresi yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, dan independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan adalah dengan metode Kolmogorov-Smirnov (Pengaruh et al., 2023)

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,07547659
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,065
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov	v Z	,108
Asymp. Sig. (2-tailed)	)	,200

a. Test distribution is Normal.

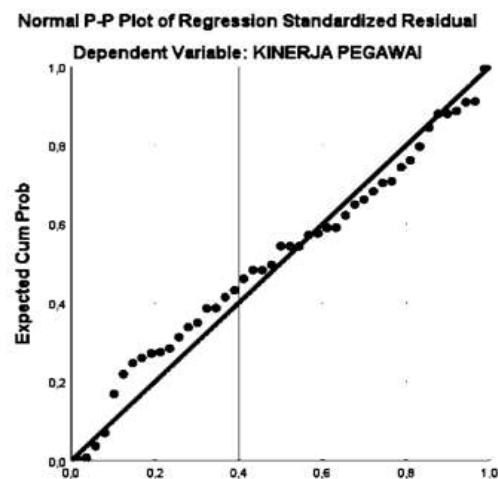
b. Calculated from data.

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Hasil ini mendukung penggunaan model regresi linier berganda untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot



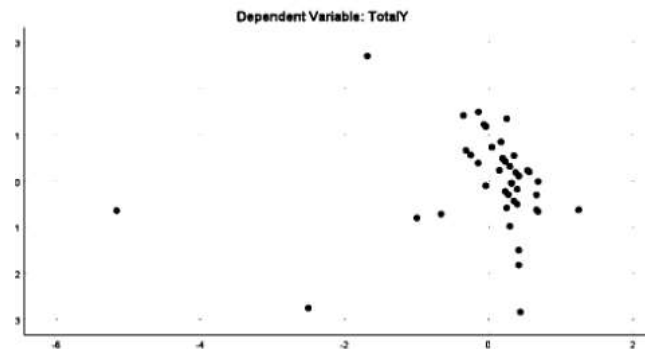
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot)

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Grafik Normal Probability Plot digunakan untuk melihat pola sebaran residual. Titik-titik residual pada grafik tampak berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas sehingga model dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi. (Pengangguran et al., 2024). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi dapat digunakan dengan baik. Jika pada grafik scatterplot titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual cenderung konstan dan model layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel independen pada model regresi saling berkorelasi. Untuk memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), tidak boleh mendapat korelasi antara setiap variabel independen pada model regresi menurut (Square et al., 2025). Uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Kriteria yang digunakan adalah nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Nilai tolerance pada variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim masing-masing sebesar 0,152, sedangkan VIF sebesar 6,600. Tolerance 0,152 lebih besar dari 0,10 dan VIF 6,600 lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, tidak ditemukan gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,518	3,488		1,582	.121		
	Komunikasi	.113	.193	.120	,585	.561	.152	6,600
	Kerjasama Tim	.631	.174	.744	3,635	.001	.152	6,600

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini mengikuti pola hubungan yang linear. Pengujian ini penting dilakukan sebelum analisis regresi untuk mengetahui apakah perubahan pada variabel bebas memiliki hubungan yang searah dan dapat dijelaskan secara linear terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas menggunakan nilai signifikansi pada bagian Deviation from Linearity. Apabila nilai signifikansi Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear, sehingga hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linear. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat penyimpangan dari hubungan linear. Dengan terpenuhinya uji linearitas, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digunakan untuk melanjutkan analisis regresi linier berganda.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pegawai * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	1509,200	39	38,697	3,870	,067
		Linearity	720,864	1	720,864	72,086	,000
		Deviation from Linearity	788,336	38	20,746	2,075	,213
	Within Groups		50,000	5	10,000		
	Total		1559,200	44			

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,213, yaitu lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan kedua variabel dinyatakan linear.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Kinerja pegawai * Kerjasama Tim	Between Groups	(Combined)	1509,200	39	38,697	3,870	,067
		Linearity	911,846	1	911,846	91,185	,000
		Deviation from Linearity	596,354	38	15,720	1,5732	,327
	Within Groups		50,000	5	10,000		
	Total		1559,200	44			

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,327, yaitu lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan kedua variabel dinyatakan linear.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) menurut (Wahyuni et al., 2023) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansi. Pada $n = 45$ dan $k = 2$, derajat kebebasan adalah $45 - 2 - 1 = 42$ sehingga t tabel sebesar 2,018.

Hasil uji t menunjukkan Komunikasi memiliki t hitung 8,919 lebih besar dari t tabel 2,018 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima dan Komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial) Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.640	3.615		2,943	.005
	Komunikasi	.757	.085	.806	8,919	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial) Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,478	3.460		1,583	.121
	Kerjasama Tim	.724	.067	.855	10,807	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Kerjasama Tim memiliki t hitung 10,807 lebih besar dari t tabel 2,018 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena itu, H2 diterima dan Kerjasama Tim juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen menurut (Pengaruh et al., 2023) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pada taraf signifikansi 0,05, keputusan dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel serta melihat nilai signifikansi.

F hitung sebesar 57,676 lebih besar daripada F tabel 3,22 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H3 diterima. Komunikasi dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1143,024	2	571,512	57,676	.000 ^b
	Residual	416,176	42	9,909		
	Total	1559,200	44			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim						

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menurut (Sehangunaung et al., 2023). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R Square menunjukkan proporsi variasi Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh Komunikasi dan/atau Kerjasama Tim dalam model.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.720	3,141

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Secara simultan, nilai R Square sebesar 0,733 menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim mampu menjelaskan sebesar 73,3% variasi Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, sebesar 26,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Faktor tersebut dapat berasal dari motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun faktor lainnya. Dengan demikian, Komunikasi dan Kerjasama Tim merupakan faktor yang penting dalam mendukung peningkatan Kinerja Pegawai. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan Kinerja Pegawai.

4. Uji Koefisien Regresi Simultan

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) menurut (April et al., 2024). Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y). Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan Komunikasi dan Kerjasama Tim akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai.

Tabel 14. Koefisien Regresi Simultan Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,518	3.488		1,582	,121
	Komunikasi	,113	,193	,120	,585	,561
	Kerjasama Tim	,631	,174	,744	3,635	,001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Olah data IBM SPSS Statistics 26

Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 5,518 + 0,113X_1 + 0,631X_2$. Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim memiliki arah hubungan yang sejalan dengan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien Kerjasama Tim lebih besar daripada Komunikasi, sehingga dalam model regresi berganda Kerjasama Tim memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 8,919 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,018 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Semakin baik komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu pegawai memahami instruksi, menyampaikan informasi, serta menerima arahan dari atasan maupun rekan kerja. Selain itu, komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman dan memperlancar koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10,807 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,018 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Semakin baik kerjasama yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kerjasama tim dapat dilakukan melalui koordinasi, pembagian tugas dan tanggung jawab, saling membantu, serta penyelesaian masalah secara bersama. Dengan kerjasama yang baik, pegawai dapat bekerja lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara simultan, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 57,676 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,22 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Nilai R Square sebesar 0,733 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 73,3% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 26,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Komunikasi membantu kelancaran penyampaian informasi, sedangkan kerjasama tim mendukung koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan

demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim perlu diperhatikan secara bersamaan dalam lingkungan kerja. Peningkatan kedua aspek tersebut diharapkan dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih efektif dan mencapai hasil kerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan seluruh pengujian statistik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BASARNAS Kemayoran Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,919 yang lebih besar daripada t tabel 2,018 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif dapat membantu pegawai memahami informasi, arahan, serta tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih terarah. Selanjutnya, Kerjasama Tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 10,807 $> t$ tabel 2,018 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melakukan koordinasi, saling membantu, membagi tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama dapat mendukung tercapainya kinerja yang lebih optimal. Secara simultan, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan melalui nilai F hitung sebesar 57,676 $> F$ tabel 3,22 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena komunikasi membantu kelancaran penyampaian informasi, sedangkan kerjasama tim mendukung koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,733 menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 73,3% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 26,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, peningkatan komunikasi dan kerjasama tim secara berkelanjutan dapat menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- April, V. N., Ambon, D. I. K., Studi, P., Komunikasi, I., Ilmu, F., Dan, S., & Politik, I. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di Kota Ambon. 6(1), 53–72.
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. 4(4), 263–268.
- Pendekatan dan strategi dalam penelitian populasi dan sampel. (2025). 5(2), 21250–21257.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau. 1, 24–36.
- Kumayas, F., Kumenaung, A. G., Siwu, H. F. D., & Universitas Sam Ratulangi. (2024). Pengangguran, kemiskinan, dan pertumbuhan ekonomi. 24(4), 72–89.

- Pengaruh daya sumber daya terhadap kinerja aparatur pendukung. (2023). *Journal Agregate*, 2(1), 76–86.
- Darmawan, R., Karnama, M. M., & Jupsim, B. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen (JUPSIM)*.
- Pusparani, M., Pascasarjana, M. P., Kerja, L., & Kerja, K. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). 2(4), 534–543.
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pengguna aplikasi Lazada di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1–11.
- Siroj, R. A., Afgani, W., Septaria, D., & Zahira, G. (2024). *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
- Perbandingan metode Principal Component Analysis (PCA) dan Partial Least Square dalam mengatasi multikolinearitas. (2025). *Arus Jurnal Sains dan Teknologi (AJST)*.
- Wahyuni, S., Amelia, W. R., & Rafiki, A. (2023). Pengaruh shopping lifestyle dan fashion involvement terhadap impulse buying pada konsumen toko pakaian Tri Collection di Desa Bandar Masilam, Kecamatan Bandar Masilam. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(1), 91–97. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i1.1686>