



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26390-26400

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Luhai Industrial Serang - Banten

Siti Muslikah Herawati, Yusuf Supardi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

sitimuslikahherawati@gmail.com, dosen01833@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Luhai Industrial Serang-Banten, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Populasi penelitian berjumlah 52 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $-0,552 < t_{tabel} 2,009$ dan nilai Sig. = $0,584 > 0,05$. Sementara itu, kerjasama tim (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $5,112 > t_{tabel} 2,009$ dan nilai Sig. = $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. = $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,606 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 60,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 39,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara komunikasi internal secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: Komunikasi Internal, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi kontemporer, transformasi signifikan terjadi secara menyeluruh di berbagai sektor, termasuk ekonomi, teknologi, dan industri. Fenomena ini menciptakan pasar yang sangat kompetitif di Indonesia, yang menuntut organisasi untuk mampu berkolaborasi sekaligus menghadapi persaingan ketat, baik dari skala domestik maupun internasional.

Mengelola tenaga kerja di suatu perusahaan adalah sebuah tantangan yang tidak mudah dan oleh karena itu memerlukan berbagai kemahiran. Di antara beragam kemahiran yang diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat kemahiran yang mampu mengintegrasikan semua elemen untuk mencapai sinergi dalam meraih tujuan perusahaan: kemampuan berkomunikasi dan kerjasama tim, yang menciptakan lingkungan organisasi yang mendorong karyawan untuk tampil maksimal. Keterampilan komunikasi dan kerjasama tim yang efektif sangat penting untuk mencapai hasil yang memuaskan.

PT Luhai Industrial, sebuah perusahaan manufaktur di Serang, Banten yang berdiri sejak 1980, mengelola tenaga kerja yang tersebar di departemen spesifik seperti buffing, tubes mixing, dan lini produksi lainnya. Seiring perkembangannya, Manajemen menghadapi urgensi untuk melakukan evaluasi performa demi mencapai efisiensi operasional di tengah arus digitalisasi industri saat ini.

Secara konseptual, kinerja merupakan perwujudan capaian tugas yang diselesaikan oleh individu dalam rentang waktu yang telah ditetapkan, dengan mengacu pada standar mutu serta volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

Berikut data mengenai Pra-survey kinerja karyawan di PT luhai industrial serang - banten hal tersebut dijabarkan dibawah ini:

Tabel 1. 1
Data Pra-survey Kinerja Karyawan PT Luhai Industrial Serang - Banten

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
				Ya	%	Tidak	%
1	Kualitas kerja	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti.	30	19	63,3 %	11	36,7 %
2	Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	30	11	36,7 %	19	63,3 %
3	Ketepatan waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat sesuai waktu yang ditentukan.	30	14	46,7 %	16	53,3 %
4	Efektivitas	Saya bekerja dengan cara yang efektif dan tidak membuang waktu	30	18	60 %	12	40%
5	Komitmen	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	30	16	53,3 %	14	46,7 %

Sumber: PT Luhai Industrial Serang – Banten (Tahun 2026)

Berdasarkan pada tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari kualitas kerja yang tergolong cukup baik dengan 63,3% responden menjawab “ya”, serta efektivitas kerja sebesar 60%. Namun, pada aspek kuantitas kerja hanya 36,7% yang menjawab “ya” dan sebagian besar 63,3% “tidak”, serta ketepatan waktu juga masih rendah dengan 46,7% “ya” dan 53,3% “tidak”, yang menunjukkan masih banyak karyawan belum mampu memenuhi target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sementara itu, komitmen kerja berada pada tingkat sedang dengan 53,3% “ya” dan 46,7% “tidak”.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil observasi peneliti di PT Luhai Industrial Serang–Banten. Dalam pelaksanaan pekerjaan masih ditemukan karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan, sehingga menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Komunikasi internal merupakan aktivitas penyampaian dan penerimaan informasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Komunikasi ini dapat terjadi pada berbagai arah, seperti ke atas, ke bawah, maupun antar bagian, sehingga memungkinkan terjalinnya interaksi kerja yang saling mendukung.

Melalui komunikasi internal yang efektif, informasi terkait pekerjaan dapat dipahami dengan baik oleh seluruh anggota organisasi dan membantu terciptanya koordinasi kerja yang lebih terarah kepada para karyawan. Melalui komunikasi internal, organisasi berupaya membangun pemahaman yang sama di antara karyawan mengenai arah, tujuan, serta peran dan tanggung jawab masing-masing dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dapat dilihat dari tabel Pra-survey Komunikasi Internal di PT Luhai Industrial Serang - Banten :

Tabel 1. 2
Data Pra-survey Komunikasi internal Karyawan PT Luhai Industrial Serang - Banten

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
			Ya	%	Tidak	%
1	Atasan menyampaikan instruksi kerja kepada karyawan dengan jelas dan mudah dipahami.	30	21	70%	9	30%
2	Informasi mengenai kebijakan, aturan, atau perubahan pekerjaan disampaikan oleh atasan secara tepat waktu.	30	13	43,3 %	17	56,7 %
3	Karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, atau keluhan kepada atasan.	30	14	46,7 %	16	53,3 %
4	Atasan terbuka dan bersedia menerima masukan dari karyawan terkait pelaksanaan pekerjaan.	30	15	50%	15	50%

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
			Ya	%	Tidak	%
5	Karyawan dapat berkomunikasi dengan rekan kerja secara baik dalam menyelesaikan tugas.	30	12	40%	18	60%
6	Kerja sama dan komunikasi antar karyawan, baik dalam satu bagian maupun antar bagian, berjalan dengan lancar.	30	12	40%	18	60%

Sumber: PT Luhai Industrial Serang- Banten (Tahun 2026)

Berdasarkan pada tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam organisasi belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari penyampaian instruksi kerja oleh atasan yang sudah cukup jelas dengan 70% responden menjawab “ya”. Namun, penyampaian informasi terkait kebijakan atau perubahan kerja masih kurang efektif karena hanya 43,3% yang menjawab “ya” dan 56,7% “tidak”. Kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat juga masih terbatas dengan 46,7% “ya” dan 53,3% “tidak”. Sementara itu, keterbukaan atasan dalam menerima masukan berada pada kondisi seimbang, yaitu 50% “ya” dan 50% “tidak”. Di sisi lain, komunikasi antar karyawan, baik dalam bekerja sama maupun koordinasi antar bagian, masih tergolong rendah dengan masing-masing hanya 40% responden menjawab “ya” dan 60% “tidak”.

Hasil pra survei tersebut sejalan dengan kondisi di lapangan. Berdasarkan hasil observasi, penyampaian informasi dan koordinasi antar karyawan belum berjalan secara optimal sehingga masih terjadi kendala dalam pelaksanaan pekerjaan dan penyampaian informasi antarbagian.

Berikut adalah tabel data terkait Hasil Pra-survey Kerjasama Tim sebagai Berikut :

Tabel 1. 3
Data Pra-survey Kerjasama Tim Karyawan PT Luhai Industrial Serang – Banten

No	Pernyataan	Total Responden	Jawaban Responden		Keterangan
			Ya	Tidak	
1	Karyawan saling membantu untuk menuntaskan pekerjaan sesuai tugas masing-masing.	30	11	19	Sebagian besar karyawan menyatakan belum saling membantu secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
2	Karyawan dapat bekerjasama untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan	30	18	12	Sebagian responden menyatakan kerja sama dalam mencapai target kerja sudah berjalan cukup baik.
3	Karyawan saling percaya dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.	30	11	19	Tingkat kepercayaan antar karyawan dalam pelaksanaan tugas masih tergolong rendah.
4	Karyawan merasa yakin bahwa rekan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab.	30	13	17	Mayoritas responden belum memiliki keyakinan terhadap tanggung jawab rekan kerja.
5	Karyawan memiliki kekompakan yang baik dalam bekerja sebagai satu tim.	30	17	13	Tingkat kekompakan tim menunjukkan kondisi yang stabil.
6	Karyawan mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.	30	8	22	Sebagian besar hubungan kerja antar karyawan dinilai masih kurang harmonis dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber: PT Luhai Industrial Serang – Banten (Tahun 2026)

Berdasarkan pada tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim karyawan masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari sebagian besar responden yang menyatakan belum adanya sikap saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan (19 orang), serta rendahnya tingkat kepercayaan dan keyakinan terhadap tanggung jawab rekan kerja, dimana masing-masing 19 dan 17 responden menjawab “tidak”.

Di sisi lain, kerjasama dalam mencapai target kerja sudah tergolong cukup baik dengan 18 responden menjawab “ya”, sedangkan tingkat kekompakan tim menunjukkan kondisi yang relatif seimbang (17 “ya” dan 13 “tidak”). Namun, hubungan kerja yang harmonis masih menjadi permasalahan utama karena mayoritas responden, yaitu 22 orang, menyatakan “tidak”.

Kondisi tersebut juga sejalan dengan hasil observasi peneliti. Dalam pelaksanaan pekerjaan masih ditemukan kerja sama antarkaryawan yang belum optimal, terutama dalam hal saling membantu, koordinasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis untuk mencapai tujuan bersama.

Studi ini memiliki peranan penting karena PT Luhai Industrial, sebuah pabrik yang berlokasi di Banten, menghadapi potensi penurunan kinerja dari karyawan jika masalah komunikasi dan kerjasama tim tidak diatasi dengan segera. Sebagai contoh, ketidakcocokan dalam koordinasi bisa mengakibatkan keterlambatan dalam proses produksi, pemborosan bahan mentah, atau menurunnya mutu barang, yang pada akhirnya akan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan yang memerlukan kecepatan dan ketepatan yang tinggi. Di area industri Serang - Banten yang tengah berkembang, penelitian ini sangat diperlukan untuk menemukan solusi praktis seperti penerapan strategi komunikasi yang lebih efektif atau program pengembangan tim yang tidak hanya akan memperbaiki performa karyawan di PT Luhai Industrial tetapi juga mendukung kemajuan sumber daya manusia dalam seluruh sektor industri lokal di Indonesia

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komunikasi Internal (X₁)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=52-2=50)	Keterangan
Komunikasi Internal (X ₁)	X1.1	0.468	0.273	Valid
	X1.2	0.668	0.273	Valid
	X1.3	0.547	0.273	Valid
	X1.4	0.795	0.273	Valid
	X1.5	0.500	0.273	Valid
	X1.6	0.489	0.273	Valid
	X1.7	0.702	0.273	Valid
	X1.8	0.723	0.273	Valid
	X1.9	0.324	0.273	Valid
	X1.10	0.632	0.273	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Karena r hitung instrumen variabel Komunikasi Internal (X_1) $>$ r tabel (0.273), sehingga komunikasi internal secara keseluruhan valid.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kerjasama Tim (X_2)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel ($n=52-2=50$)	Keterangan
Kerjasama Tim (X_2)	X2.1	0.828	0.273	Valid
	X2.2	0.855	0.273	Valid
	X2.3	0.534	0.273	Valid
	X2.4	0.473	0.273	Valid
	X2.5	0.821	0.273	Valid
	X2.6	0.584	0.273	Valid
	X2.7	0.720	0.273	Valid
	X2.8	0.706	0.273	Valid
	X2.9	0.520	0.273	Valid
	X2.10	0.916	0.273	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Karena r hitung instrumen variabel Kerjasama Tim (X_2) $>$ r tabel (0.273), sehingga kerjasama tim secara keseluruhan valid.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel ($n=52-2=50$)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.451	0.273	Valid
	Y.2	0.454	0.273	Valid
	Y.3	0.443	0.273	Valid
	Y.4	0.714	0.273	Valid
	Y.5	0.623	0.273	Valid
	Y.6	0.405	0.273	Valid
	Y.7	0.446	0.273	Valid
	Y.8	0.506	0.273	Valid
	Y.9	0.430	0.273	Valid
	Y.10	0.715	0.273	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Karena r hitung instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) $>$ r tabel (0.273), sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian X_1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Nilai Cronbach's untuk variabel Komunikasi Internal (X_1) adalah 0,797 $>$ standar Cronbach's Alpha 0,60, sehingga kuesioner indikator Komunikasi Internal (X_1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian X₂
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Nilai Cronbach untuk variabel Kerjasama Tim (X₂) adalah 0,891 > standar Cronbach's Alpha 0,60, sehingga kuesioner indikator Kerjasama Tim (X₂) dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Nilai Cronbach untuk variabel Kinerja karyawan (Y) adalah 0,703> standar Cronbach's Alpha 0,60, sehingga kuesioner indikator Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. 7
Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97670674
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.082
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.156
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig. 99% Confidence Interval	.106
	Lower Bound	.098
	Upper Bound	.114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Merujuk pada tabel 4.15, signifikansi a = 0,156 > 0,05, sehingga asumsi distribusi persamaan dalam uji ini dinyatakan normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.297	2.731			
	Komunikasi Internal	-.077	.140	-.094	.269	3.715
	Kerjasama Tim	.562	.110	.867	.269	3.715

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Nilai toleransi variabel Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim $0,269 > 0,1$ dan $VIF\ 3.715 < \text{dari } 10$, berdasarkan temuan uji multikolinearitas dikatakan bahwa variabel Komunikasi Internal, Kerjasama Tim tidak menunjukkan tanda- tanda multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.301	1.856		.162	.872
	Komunikasi Internal	.057	.095	.162	.594	.556
	Kerjasama Tim	-.005	.075	-.020	-.073	.942

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Sesuai dengan *output* 4.17, uji Glejser membuktikan nilai signifikan sebesar 0,556 untuk variabel X_1 dan 0,942 untuk variabel X_2 . Model regresi ini dapat dianggap layak untuk digunakan sebagai data penelitian karena tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas karena nilai Sig (Signifikansi) keduanya $> 0,05$

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 10
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.606	3.03685	1.456

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Mengacu pada tabel regresi tanpa kesimpulan. Dibuktikan melalui nilai Durbin-Watson 1,456 ada pada skala 1,100 - 1,550

Analisis Regresi Linier

Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.297	2.731		8.164	.000
	Komunikasi Internal	-.077	.140	-.094	-.552	.584
	Kerjasama Tim	.562	.110	.867	5.112	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.22, di kolom Unstandardized Coefficient dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 22,297 - 0,077X_1 + 0,562X_2$$

Berdasarkan Persamaan di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 22,297: Nilai ini bermakna bahwa jika variabel komunikasi internal (X_1) dan kerjasama tim (X_2) bernilai konstan atau nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 22,297
2. Koefisien Regresi X_1 (b_1) = -0,077 Jika skor variabel komunikasi internal meningkat maka variabel kinerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya jika variabel komunikasi internal menurun maka variabel kinerja karyawan akan meningkat (dengan asumsi variabel lain konstan). Secara spesifik, jika variabel bebas (X_1) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan menurun sebesar -0,077 poin pada konstanta 22,297
3. Koefisien Regresi X_2 (b_2) = 0,562 Jika skor variabel kerjasama tim meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika variabel kerjasama tim menurun maka variabel kinerja karyawan akan menurun (dengan asumsi variabel lain konstan). Jika variabel bebas (X_2) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,562 poin pada konstanta 22,297

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Komunikasi Internal (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) Terhadap Kinerja (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.606	3.037	1.456

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Mengacu pada R sebesar 0,788 ada dalam skala 0,600-0,799 dengan taraf hubungan Kuat, artinya komunikasi internal (X_1) dan kerjasama tim (X_2) berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 12

Koefisien Korelasi Determinasi Komunikasi Internal (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) Terhadap Kinerja (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.606	3.037	1.456

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Nilai Adjusted R Square 0,606 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X_1) dan kerjasama tim (X_2) memberikan pengaruh 60,6% terhadap kinerja (Y). Faktor lain yang tidak berhubungan dengan penelitian memberikan pengaruh sebesar 39,4%

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 13

Hasil Uji Parsial Komunikasi Internal (X_1) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.502	3.222		5.743	.000
	Komunikasi Internal	.536	.089	.647	6.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Merujuk pada tabel diatas hasil uji parsial (uji t) antara komunikasi internal (X_1) dengan kinerja (Y) menerangkan nilai t_{hitung} 6,004 > t_{tabel} 2,009 dan sig 0,000 < 0,05 maka jika H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima bisa disimpulkan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Luhai Industrial Serang - Banten”

Tabel 4. 14

Hasil Uji Parsial Kerjasama Tim (X_2) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.204	1.867		11.355	.000
	Kerjasama Tim	.510	.057	.787	9.007	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji parsial (uji t) antara kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} 9,007 > t_{tabel} 2,009 dan sig 0,000 < 0,05 sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima maka dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT Luhai Industrial Serang - Banten”.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 15
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.619	2	370.310	40.153	.000 ^b
	Residual	451.900	49	9.222		
	Total	1192.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Internal

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 40,153 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Luhai Industrial Serang - Banten

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Luhai Industrial Serang–Banten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Berdasarkan rumusan masalah, dapat disimpulkan dari hasil uji regresi linier sederhana, komunikasi internal (X_1) menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,552 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi sebesar 0,584 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, sehingga komunikasi internal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Luhai Industrial Serang–Banten, 2). Berdasarkan rumusan masalah, dapat disimpulkan dari hasil uji regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,112 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Luhai Industrial Serang–Banten, 3). Berdasarkan rumusan masalah, dapat disimpulkan dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 22,297 - 0,077X_1 + 0,562X_2$. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,606 menunjukkan bahwa komunikasi internal (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara simultan mampu menjelaskan 60,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, komunikasi internal dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Luhai Industrial Serang–Banten

Referensi

1. Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
2. Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
3. Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
4. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hasibuan, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Quran.
7. Irmayani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman : Deepublish Publisher.
8. Istijanto.(2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
9. Karim, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Bandung: Alfabeta.
10. Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
11. Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Nem.
12. Lubis, A. I. (2021). *Manajemen Kerjasama Tim dalam Organisasi*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
13. Malhotra, N. K (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
14. Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
15. Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta. Media Publishing.
16. Mubarak, H. Z. (2022). *Penelitian Kuantitatif dan Statistik Pendidikan: Cara Praktis Meneliti Berbasis Contoh Aplikasi dengan SPSS*.
17. Mulyadi, W. W., & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada.
18. Purnomo, R. A. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ponorogo: CV. Wade Group.
19. Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
20. Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
21. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13372>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

22. Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26 untuk Statistik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
23. Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
24. Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya
25. Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
26. Sudarmanto, E., dkk. (2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
27. Sudjana. (2019). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
28. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
29. Sujarweni. V. Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
30. Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
31. Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
32. Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
33. Zulkifli. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Bildung Nusantara
34. Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto, T. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 7–17.
35. Akbar, M. D., & Supardi, Y. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Royal Kelapa Wedding. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 4(3), 258-270.
36. Aldjannah, W. Y., & Kumiwanti, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT. Lemsu TrigunaAbadi KrasKabupaten Kediri). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 273-287.
37. Aliansah, M., & Supardi, Y. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH SUKSES METAL INDONESIA DI PASAR KEMIS KABUPATEN TANGERANG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(10), 278-292.
38. Andarias, A., & Lutfi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(1), 70–89.
39. Audi, R. V. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kinerja karyawan (Studi pada bidang manufaktur PT Rudy Soetadi). *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 124–138.
40. Cahyono, T. B., & Supardi, Y. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Multifinance Cabang Ciputat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII)*, 5(2), 281-288.
41. Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10(1), 58–75.
42. Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 567–575.
43. Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
44. Indrawati. (2020). Manfaat Pemasaran Digital/Kualitas Produk. *J-Dinamika : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 120-125.
45. Kurniasih, K. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638.
46. Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbali, M., & Haedar, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83–92.
47. Lubis, L. S. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. *Repository Universitas Islam Riau*.
48. Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan.
49. Muzaimah, M., Sugianor, S., & Febriadi, H. (2024). Kinerja Anggota Kepolisian Sektor (Polsek) dalam Melayani Masyarakat di Kecamatan Halong Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(2), 145–154.
50. Novita, & Suherman, H. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1), 16–25.
51. Purba, D. P., & Permatasari, R. I. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 19–27.
52. Purnomo, R. (2020). Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 15(2), 98–105.
53. Rafa Pratiwi, W. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau*. (Doctoral dissertation, STIE Pembangunan Tanjungpinang).
54. Rahayu, A. N. et al. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(1).
55. Rahayu, C. N. S., & Santo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cds Asia. *Solusi*, 22(1), 11-22.
56. Satria, G. A., & Putri, N. A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja. *Artha Satya Dharma*, 17(2).
57. Sedarmayanti, S. (2020). Peningkatan Profesionalisme Aparatur dalam Pengembangan Strategi Pelayanan Prima Melalui Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi Program. *Jurnal Wacana Kinerja*, 6(1), 45–56.
58. Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
59. Supriyadi, M. R., & Sumiaty, R. Y. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Nusantara Jaya. *Progressus Humanitatis: Fokus Ekonomi, Manajemen dan Humaniora*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang.
60. Tampubolon, D. P. (2019). Manajemen sebagai Fondasi Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 123–130.
61. Wiranata, I. D. G. A., Machmud, R., & Monoarfa, V. (2026). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TELKOM AKSES GORONTALO. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 174-184.
62. Yusuf, A. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan SETDA Provinsi Kepulauan Riau*. (Doctoral dissertation, STIE Pembangunan Tanjungpinang).