



<http://jurnal.utu.ac.id/ekombis/>

## Jurnal Ekonomi dan Bisnis

| ISSN (Print) 2355-0627 | ISSN (Online) 2355-097X |



# KUALITAS LINGKUNGAN KERJA DAN TEKANAN PSIKOLOGIS SEBAGAI DETERMINAN EFISIENSI PELAYANAN PUBLIK: STUDI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

Tri Ansari Bahar <sup>1</sup>, Edi Jusriadi <sup>2</sup> Ahmad <sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, [ancahemm@gmail.com](mailto:ancahemm@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, [edi.jusriadi@unismuh.ac.id](mailto:edi.jusriadi@unismuh.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, [ahmad@unismuh.ac.id](mailto:ahmad@unismuh.ac.id)

### ARTICLE INFORMATION

Received: 2025-07-28  
Revised: 2025-07-30  
Accepted: 2025-08-02  
Available online: 2025-08-13

### KEYWORDS

*Communication, Teamwork, Employee Performance.*

### CORRESPONDENCE

E-mail: [ancahemm@gmail.com](mailto:ancahemm@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of Communication and Teamwork on Employee Performance at Almadera Hotel Makassar. This research used a quantitative approach with a sample about of 61 respondents. Data collection techniques were carried out through observation, documentation, and the distribution of questionnaires. Data analysis was conducted using multiple linear regression tests and hypothesis testing through the t-test. Based on the Communication variable, the calculated t-value is 4.466, which is greater than the t-table value of 2.002. In addition, the significance value (Sig.) of 0.000 is also smaller than 0.05. The Teamwork variable has a calculated t-value of 2.216, which is also greater than the t-table value of 2.002. Moreover, the significance value of 0.031 is less than 0.05. Thus, it can be concluded that Communication and Teamwork have a positive and significant effect on Employee Performance. This study shows that overall, the Communication and Teamwork variables jointly contribute strongly to Employee Performance at Almadera Hotel Makassar.*



## 1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat, di mana karyawan diharuskan untuk memberikan kinerja yang optimal dan berkualitas. Kinerja yang tinggi dan berkualitas tentunya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, terutama dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan efektif agar dapat lebih siap menghadapi tantangan dan memastikan kelancaran operasionalnya. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan karakter yang tepat dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja profesional yang mendukung tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat mengharapkan karyawan yang dapat memberikan hasil yang optimal dan maksimal. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah faktor krusial untuk memastikan kelangsungan perusahaan. Meskipun teknologi yang digunakan sangat canggih, tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu mencapai output yang diharapkan dan efisiensi yang optimal (Habibie & Bramastyo, 2017).

Menurut Didi (2019) Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam meraih kesuksesan organisasi atau perusahaan. Terlebih lagi, di era modern ini, di mana perusahaan, terutama di sektor media, dituntut untuk beroperasi dengan cepat agar dapat meraih hasil yang maksimal, bersaing, dan terus berkembang. (Najuti & Susanto, 2022). Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, setiap organisasi perlu berupaya memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, sambil memastikan keberlanjutan jangka panjang. Ini berarti kinerja organisasi akan tercapai jika tugas atau pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta tetap relevan dengan harapan semua pemangku kepentingan (Suryani & FoEh, 2018). Menurut Megawaty et al. (2020), Banyak sarana dan prasarana, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan, karena keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut, (Bryllian & Kisworo, 2021) Meifilina (2015) menyatakan bahwa saat ini, komunikasi merupakan proses yang luas yang melibatkan pertukaran sinyal, baik verbal maupun nonverbal, antara pengirim dan penerima dengan tujuan untuk mengubah perilaku.

Selain memberikan informasi, komunikasi juga berperan penting dalam mengatur berbagai operasi bisnis. Setiap karyawan dalam organisasi perlu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif agar dapat melaksanakan tugasnya serta membangun hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Selanjutnya, untuk mencapai tujuan perusahaan, manajer dan staf harus berkomunikasi dengan cepat dan transparan, mengingat pemangku kepentingan sangat membutuhkan informasi yang relevan dengan bisnis atau pekerjaan mereka. Jika anggota tim tidak saling berkomunikasi, mereka tidak akan dapat mencapai tujuan atau bahkan dapat menghasilkan hasil yang buruk. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan. Organisasi dengan komunikasi yang kuat cenderung memiliki kinerja yang tinggi, karena komunikasi yang efektif dapat memotivasi pekerja dalam melaksanakan tugas mereka dengan benar, sehingga mendukung pencapaian target yang diharapkan. (Prasetya Yudithio et al., 2024). Kemampuan berkomunikasi yang buruk dapat menyebabkan interaksi yang kurang efektif, sehingga di dalam perusahaan sering muncul konflik seperti kesalahpahaman di antara anggota tim, terbentuknya kelompok-kelompok, dan pertengkaran akibat masalah pribadi.

Hal ini terjadi karena masing-masing orang cenderung bersikeras pada pendapat mereka dan enggan mendengarkan orang lain, padahal mendengarkan merupakan bagian penting dari komunikasi. Proses komunikasi juga sangat berpengaruh pada cara seseorang memahami pesan yang disampaikan; jika informasi tidak didengarkan dengan baik, kesalahpahaman akan mudah

terjadi. Oleh karena itu, masalah komunikasi sangat penting dalam membangun kerjasama tim;

tanpa komunikasi yang baik, koordinasi kerja akan terganggu. (Agustina et al., 2024). Menurut Ibrahim dan Sodik (2021), kerjasama tim adalah kelompok orang dengan berbagai talenta, pengalaman, latar belakang, dan keterampilan yang bersatu untuk mencapai tujuan dalam suatu kegiatan organisasi. Kerjasama tim berperan penting dalam keberhasilan hasil produksi, karena adanya kerjasama yang baik dapat mempercepat pencapaian target sekaligus menjaga kualitas produksi. Menurut Farhan & Sodik (2021) kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan, yang berarti bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim dalam perusahaan, semakin meningkat pula kinerja karyawannya, (Najuti & Susanto, 2022).

Kerjasama tim melibatkan lebih dari dua orang yang bekerja sama untuk mencapai hasil produksi, yang tentunya lebih efisien dibandingkan jika dilakukan secara individu. Seperti yang diungkapkan oleh Afriani (2017), kerjasama tim merupakan salah satu aspek penting untuk mendukung efektivitas kerja di perusahaan. Setiap anggota tim perlu memiliki kepercayaan terhadap kemampuan rekan-rekannya dan saling mendukung dalam bekerja bersama. (Agustina et al., 2024). Berdasarkan beberapa pengertian tentang kerjasama tim yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah metode yang paling efektif untuk mengintegrasikan seluruh karyawan dalam menjalankan tugas mereka demi mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Menurut Silvani dan Triatmanto (2017), kinerja karyawan merujuk pada cara seseorang melaksanakan pekerjaannya serta hasil yang diperoleh. Hasil tersebut mencerminkan prestasi kerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat kinerja mereka di dalam perusahaan. Menurut Hidayat (2019), kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan prestasi yang telah dicapai dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. (Octavia & Budiono, 2021). Menurut Adamy (2016), kinerja atau performance merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan atau job requirements, seperti standar atau kriteria yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, (Dianti, 2022) Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh karyawan, yang dapat dievaluasi melalui berbagai indikator, seperti waktu kerja, kuantitas, kualitas, dan tingkat kerjasama, dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Ketika karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang optimal, hal ini dapat mengakibatkan ketidakefektifan dalam operasional perusahaan dan menyulitkan pencapaian tujuan perusahaan, seperti pencapaian target dan produksi yang berkualitas. Sebaliknya, karyawan dengan etos kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dengan tetap mempertahankan standar kualitas yang baik, yang pada akhirnya berpotensi mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Namun penurunan atau ketidakefektifan kinerja karyawan dapat berdampak merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, salah satunya adalah kerjasama tim, yang memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, (Agustina et al., 2024). Karyawan dengan kinerja yang baik diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab, cepat tanggap, dan memanfaatkan seluruh potensinya secara efektif dan efisien. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan, Prasetyo & Marlina (2019).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Almadera Hotel Makassar yang bergerak di bidang jasa akomodasi atau penginapan. Berdasarkan observasi awal terdapat tantangan yang dihadapi oleh Almadera Hotel Makassar terkait komunikasi dan kerjasama tim. Beberapa karyawan merasa kesulitan untuk berkoordinasi dengan baik dalam tim dan komunikasi antara manajemen dengan karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan serta penurunan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Almadera Hotel Makassar. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Almadera Hotel Makassar". Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Almadera Hotel Makassar.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu aktivitas yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja. MSDM memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena setiap kegiatan perusahaan selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai penggerak.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), MSDM merupakan suatu bidang ilmu yang mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia (pekerja) secara efektif dan efisien, serta memaksimalkan potensi mereka agar dapat memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, menurut Ajabar (2020), manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja karyawan secara optimal dalam perusahaan.

### 2. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses yang harus dilalui oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Melalui komunikasi, seseorang dapat memperoleh pekerjaan yang baik. (Prayogi *et al.*, 2019). Namun, komunikasi yang berlebihan atau kurang efektif dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, karena komunikasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, (Prasetya Yuditio *et al.*, 2024).

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), komunikasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang tidak boleh diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Seorang manajer yang sukses harus mampu menguasai komunikasi yang efektif, baik di lingkungan internal maupun eksternal. Sementara itu, Usman dalam Supomo dan Nurhayati (2018) mengemukakan bahwa "komunikasi adalah proses pengiriman atau penerimaan pesan antara satu individu dengan individu lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara lisan, tulisan, maupun melalui bahasa nonverbal" (Harmayanto, *et al.*, 2023).

#### Indikator komunikasi

Komunikasi adalah salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Meliantari (2016), ada beberapa indikator untuk komunikasi yang efektif, antara lain:

#### 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik akan tercapai jika proses komunikasi memungkinkan kemudahan dalam memperoleh informasi, sehingga ide, gagasan, dan pemahaman dapat dipindahkan dengan lancar antar individu.

#### 2. Intensitas komunikasi

Semakin banyak percakapan yang terjadi, semakin lancar pula proses komunikasi. Intensitas komunikasi sangat penting untuk kelancaran komunikasi dalam organisasi.

#### 3. Efektivitas komunikasi

Komunikasi yang efektif mengacu pada proses komunikasi langsung dengan adanya interaksi tatap muka, yang memudahkan penerima pesan untuk memahami apa yang disampaikan oleh komunikator.

#### 4. Tingkat pemahaman pesan

Pemahaman terhadap pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada penerima sangat bergantung pada sejauh mana penerima dapat memahami pesan tersebut. Komunikasi yang jelas dan lancar akan membantu penerima memahami pesan dengan lebih baik.

#### 5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator, perubahan sikap yang sesuai dengan pesan tersebut akan terjadi pada individu yang menerima komunikasi tersebut.

### 3. Kerjasama Tim

Menurut Susanti, & Utami (2021), kerjasama tim merupakan suatu sistem kolaborasi dalam kelompok yang melibatkan berbagai keahlian, dengan tujuan yang jelas, serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang efektif, untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan hasil kerja individu. Sementara itu menurut Panggiki & Lumintang (2017) mendefinisikan kerja sama tim (*teamwork*) sebagai suatu bentuk kerja kelompok yang perlu diorganisir dan dikelola dengan baik. Tim terdiri dari individu-individu dengan keahlian yang berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja bersama dengan pimpinan. Dalam kerja sama ini, terdapat saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang ditetapkan, (Ibrahim *et al.*, 2021).

### **Indikator Kerjasama Tim**

Menurut Ibrahim (2021) kerja sama tim tidak hanya mencakup individu yang bekerja secara bersama-sama, tetapi juga membutuhkan interaksi yang saling mendukung di antara mereka., indikator kerjasama tim meliputi:

- 1) Kolaborasi: Menggabungkan usaha individu secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Kepercayaan: Tingkat keyakinan yang tinggi antar anggota tim terhadap integritas, karakter, dan kemampuan masing-masing.
- 3) Kekompakan: Rasa solidaritas dan ikatan positif antar anggota dalam kelompok.

### **4. Kinerja Karyawan**

Menurut Dalimunthe & Prayudi (2018) kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. Hasil tersebut bisa terlihat dan diukur jumlahnya, namun dalam banyak kasus, hasil dari pemikiran dan usaha tersebut tidak dapat dihitung atau dilihat secara langsung, seperti ide-ide untuk menyelesaikan masalah, inovasi produk barang atau jasa, atau penemuan prosedur kerja yang lebih efisien, (Siregar *et al.*, 2020).

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator yang ada dalam suatu pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coulter (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja  
Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta sejauh mana tugas dapat diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
- 2) Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja mencerminkan jumlah hasil yang dicapai, yang dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Pengukurannya didasarkan pada persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasil yang dicapainya.
- 3) Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu mengukur sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil output dan penggunaan waktu yang efisien untuk aktivitas lainnya. Persepsi karyawan tentang penyelesaian tugas tepat waktu, dari awal hingga menjadi output, juga menjadi dasar pengukuran.
- 4) Efektivitas  
Efektivitas mengukur sejauh mana sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut. Efektivitas kerja diukur dari bagaimana karyawan menilai pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta efektivitas dalam memenuhi tugas yang dibebankan oleh organisasi.
- 5) Kemandirian  
Kemandirian mengacu pada sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya tanpa membutuhkan bantuan atau bimbingan dari orang lain. Pengukuran kemandirian didasarkan pada persepsi karyawan terhadap kemampuannya dalam menjalankan fungsi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **3. METODE**

Penelitian ini mengungkap pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis fenomena di Almadera Hotel Makassar, yang berlokasi di Jalan Somba Opu No. 235, Makassar. Data akan dikumpulkan selama dua bulan, dari Februari hingga April 2025. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif dari kuesioner responden dan data kualitatif dari dokumen internal hotel (sejarah dan struktur organisasi). Sumber datanya adalah primer dari kuesioner langsung dan sekunder dari referensi seperti jurnal serta dokumen hotel.

Populasi penelitian ini adalah seluruh 61 karyawan Almadera Hotel Makassar, yang sekaligus menjadi sampel jenuh karena jumlahnya yang relatif kecil. Untuk pengumpulan data, peneliti akan

menggunakan beberapa metode: observasi langsung di lokasi, penyebaran kuesioner kepada karyawan, penelitian pustaka untuk data teoretis dari berbagai literatur, serta dokumentasi untuk mengumpulkan informasi dari catatan operasional hotel.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen penelitian digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel dalam mengukur variabel yang dimaksud.

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan relevan.

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Validasi**

No.	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	X1.P1	0,685	0,2521	Valid
2		X1.P2	0,660	0,2521	Valid
3		X1.P3	0,596	0,2521	Valid
4		X1.P4	0,537	0,2521	Valid
5		X1.P5	0,632	0,2521	Valid
6		X1.P6	0,541	0,2521	Valid
7		X1.P7	0,601	0,2521	Valid
8		X1.P8	0,666	0,2521	Valid
9		X1.P9	0,605	0,2521	Valid
10		X1.P10	0,458	0,2521	Valid
11	Kerjasama Tim (X2)	X2.P1	0,616	0,2521	Valid
12		X2.P2	0,637	0,2521	Valid
13		X2.P3	0,706	0,2521	Valid
14		X2.P4	0,579	0,2521	Valid
15		X2.P5	0,702	0,2521	Valid
16		X2.P6	0,635	0,2521	Valid
17	Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,500	0,2521	Valid
18		Y.P2	0,591	0,2521	Valid
19		Y.P3	0,528	0,2521	Valid
20		Y.P4	0,599	0,2521	Valid
21		Y.P5	0,613	0,2521	Valid
22		Y.P6	0,452	0,2521	Valid
23		Y.P7	0,494	0,2521	Valid
24		Y.P8	0,429	0,2521	Valid
25		Y.P9	0,513	0,2521	Valid
26		Y.P10	0,455	0,2521	Valid

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,2521) pada setiap pernyataan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur semua variabel.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten. Uji reliabilitas penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komunikasi (X1)	0,800	10
Kerjasama Tim (X2)	0,754	6
Kinerja Karyawan (Y)	0,703	10

Sumber: SPSS 26, 2025

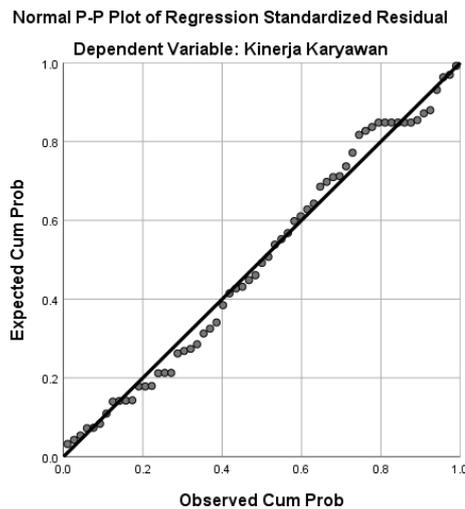
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Komunikasi (X1) adalah 0,800, Kerjasama Tim (X2) adalah 0,754, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,703. Semua nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang konsisten dan akurat.

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi linear berganda.



**Gambar 4. 1 Hasil uji Normalitas**

Hasil uji normalitas P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik pada plot mengikuti garis lurus diagonal, yang menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Ini berarti bahwa asumsi normalitas data telah terpenuhi, sehingga analisis statistik yang menggunakan asumsi normalitas dapat dilakukan dengan valid.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen. Uji multikolinieritas penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak memiliki masalah multikolinieritas.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.460	2.175
	Kerjasama Tim	.460	2.175

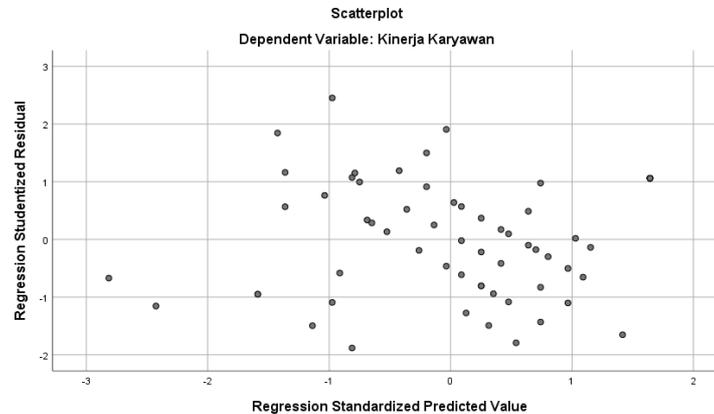
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang serius antara variabel independen Komunikasi dan Kerjasama Tim, dengan nilai Tolerance 0,460 (> 0,1) dan VIF 2,175 (< 10). Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat diandalkan dan interpretasi koefisien regresi dapat dilakukan dengan valid.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual konstan. Uji heteroskedastisitas penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa data menyebar tidak membentuk pola tertentu, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada data residual. Ini berarti bahwa varians residual adalah konstan dan tidak tergantung pada nilai prediktor, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi

**3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji analisis regresi linear berganda dapat membantu dalam memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.010	3.234		4.642	.000
	Komunikasi	.463	.104	.549	4.466	.000
	Kerjasama Tim	.335	.151	.273	2.216	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 15,010 + 0,463X_1 + 0,335X_2$$

- a. Nilai Constant (15,010) menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 15,010.
- b. Nilai koefisien regresi untuk Komunikasi (X1) adalah 0,463, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk Kerjasama Tim (X2) adalah 0,335, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kerjasama Tim akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

**4. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Uji parsial dapat membantu dalam memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.010	3.234		4.642	.000
	Komunikasi	.463	.104	.549	4.466	.000
	Kerjasama Tim	.335	.151	.273	2.216	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,466, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002. Selain itu, nilai Sig. sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- 2) Variabel Kerjasama Tim memiliki nilai t hitung sebesar 2,216, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002. Selain itu, nilai Sig. sebesar 0,031 juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi maupun Kerjasama Tim memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Uji R<sup>2</sup> dapat membantu dalam memahami seberapa baik model regresi linear berganda yang digunakan.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.582	1.72116

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

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai R sebesar 0,772. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa sekitar 59,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim, sehingga model regresi yang digunakan cukup efektif dalam menjelaskan perubahan dalam Kinerja Karyawan.

**Pembahasan**

**1. Keterkaitan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan salah satu fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dalam penelitian ini, komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Almadera Hotel Makassar. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji parsial yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan.

Indikator komunikasi dalam kerangka pikir meliputi lima aspek penting yaitu kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap. Seluruh indikator ini secara empiris terbukti mendapatkan respon positif dari sebagian besar karyawan Almadera Hotel Makassar. Responden merasa bahwa

informasi yang dibutuhkan dapat diakses dengan mudah, proses komunikasi terjadi secara intens, serta terdapat pemahaman pesan yang baik yang berdampak pada perubahan sikap ke arah yang lebih positif terhadap pekerjaan.

Lingkungan kerja yang didukung oleh komunikasi yang efektif mendorong karyawan untuk lebih memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta meminimalisir kesalahpahaman yang bisa menimbulkan konflik atau hambatan dalam pekerjaan. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga memperkuat rasa saling percaya dan rasa memiliki dalam tim kerja. Hal ini secara tidak langsung menciptakan motivasi intrinsik dalam diri karyawan untuk bekerja lebih optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Hasil ini didukung oleh penelitian sejalan dari Prasetya Yuditio et al. (2024) dan Harmayanto et al. (2023), yang menunjukkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang lancar dalam mendorong kinerja individu dan menciptakan sinergi kerja dalam organisasi. Komunikasi juga menjadi alat untuk menyampaikan visi organisasi sehingga seluruh karyawan bergerak ke arah yang sama dalam mencapai tujuan bersama.

Namun demikian, temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Najuti dan Susanto (2022) yang diteliti di Inews Jakarta. Penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh konteks organisasi, budaya kerja, atau gaya kepemimpinan yang berbeda, di mana dalam lingkungan kerja komunikasi tersebut mungkin bersifat satu arah atau kurang efektif, sehingga tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi sangat bergantung pada bagaimana komunikasi itu diterapkan secara aktual dalam organisasi.

## **2. Keterkaitan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Kerjasama tim merupakan unsur penting dalam mencapai efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel waktu kerjasama menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Almadera Hotel Makassar dengan nilai signifikansi sebesar 0,031. Temuan ini menegaskan bahwa tim kerjasama menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal, terutama dalam industri jasa seperti perhotelan yang membutuhkan koordinasi dan sinergi antardivisi.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim terdiri dari kolaborasi, kepercayaan, dan kekompakan. Karyawan yang mampu bekerja dalam tim dengan rasa saling percaya dan kompak dapat menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Kolaborasi yang terjalin dengan baik juga mampu meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dalam waktu serta memfasilitasi pertukaran ide yang produktif. Data hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kerjasama tim di lingkungan Almadera Hotel Makassar berjalan dengan cukup baik.

Suasana kerja yang dibangun melalui kerjasama tim yang kuat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung satu sama lain. Karyawan merasa memiliki peran penting dalam tim, yang pada akhirnya meningkatkan tanggung jawab serta komitmen terhadap tugas yang diemban. Hal ini berdampak positif terhadap indikator kinerja seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ibrahim dan Sodik (2021) di PT. Lion Superindo yang menunjukkan bahwa tim kerjasama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kekuatan hubungan sebesar 0,757. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Octavia dan Budiono (2021) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim mempengaruhi kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian dari Prasetya Yuditio et al. (2024) juga membuktikan bahwa tim kerjasama merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Meskipun demikian, terdapat penelitian terdahulu yang tidak sejalan, yaitu dari Najuti dan Susanto (2022), yang menunjukkan bahwa kerja sama tim di lingkungan Inews Jakarta belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diduga disebabkan oleh lemahnya keterbukaan antara atasan dan bawahan yang menghambat kerja sama yang efektif. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa keberhasilan tim kerjasama sangat bergantung pada struktur komunikasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang mendorong atau menghambat kolaborasi.

### 3. Keterkaitan Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi dan kerjasama tim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Almadera Hotel Makassar. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,596 yang berarti 59,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama. Persentase ini cukup besar dan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjadi faktor dominan dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Kombinasi antara tim komunikasi dan kerjasama menjadi kekuatan utama dalam membangun sistem kerja yang produktif. Komunikasi menjadi fondasi untuk membentuk pemahaman yang sama antar anggota tim, sedangkan kerjasama tim menjadi wadah untuk menerapkan hasil komunikasi dalam tindakan nyata. Dalam konteks Almadera Hotel Makassar, keberhasilan pelayanan kepada tamu tidak dapat dipisahkan dari peran aktif seluruh tim yang bekerja secara terkoordinasi dan saling mendukung.

Karyawan yang memiliki akses informasi yang jelas dan komunikasi yang terbuka akan lebih mudah menjalankan peran dalam tim. Sementara itu, keberadaan tim yang solid akan mendorong terwujudnya lingkungan kerja yang dinamis, kooperatif, dan inovatif. Seluruh elemen ini akan menghasilkan peningkatan kinerja, baik dari segi kualitas layanan, waktu yang terbatas, maupun efisiensi operasional.

Penelitian ini mendapat dukungan dari berbagai penelitian sebelumnya. Prasetya Yuditio et al. (2024) menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Agustina et al. (2024) juga menyimpulkan bahwa kombinasi antara tim kerjasama dan komunikasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja di PT. Samick Indonesia. Harmayanto et al. (2023) pun memperkuat temuan ini dalam konteks lembaga pemerintah, yaitu Bapenda Kabupaten Paser.

Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Najuti dan Susanto (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun tim kerjasama tetap relevan. Ketidakesesuaian ini dapat diartikan bahwa konteks lingkungan kerja dan pendekatan manajerial menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan variabel komunikasi dan kerjasama tim. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang maksimal, komunikasi dan kerjasama perlu dikelola secara seimbang dan strategis sesuai dengan kondisi organisasi.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Almadera Hotel Makassar. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan mampu memahami tugas, menyampaikan ide, dan merespons instruksi dengan tepat.
2. Kerjasama tim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa tim kerjasama memiliki kontribusi yang nyata dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Adanya sinergi dan kolaborasi antarkaryawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Almadera Hotel Makassar sebaiknya terus meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui pelatihan komunikasi yang efektif, memperkuat saluran komunikasi dua arah, serta membangun budaya komunikasi yang terbuka dan suportif, agar pesan-pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawan.
2. Untuk menjaga dan meningkatkan kerjasama tim, manajemen perlu membangun program kerja berbasis kolaboratif, seperti kegiatan kelompok kerja, pelatihan team building, serta sistem penghargaan untuk tim kerja yang menunjukkan kinerja terbaik. Langkah ini penting agar sinergi dalam tim semakin kuat dan berdampak pada hasil kerja yang optimal.

3. Mengingat kedua variabel yaitu komunikasi dan tim kerjasama, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penting bagi organisasi untuk menjaga keseimbangan antara keduanya. Penguatan komunikasi tanpa dukungan kerjasama tim yang baik tidak akan memberikan dampak yang maksimal, begitu pula sebaliknya
4. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta untuk memperkaya referensi empiris di bidang manajemen SDM.

#### REFERENSI

- Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4, 1–50.
- 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. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i1.7>
- Bryllian, D., & Kisworo, K. (2021). Sistem Informasi Monitoring Kinerja Sdm (Studi Kasus: Pt Pln Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 1(2), 264–273. <https://doi.org/10.33365/jatika.v1i2.622>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dianti, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja keryawan (studi pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB\\_2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf)
- Harmayanto Harmayanto, Nuriyah Nuriyah, & Ahmad Faisal. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Paser. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 412–423. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i5.517>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Merta, I. K., Elik Astari, A. A., & Ernawati Kertagam, N. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 1(2), 23–44. <https://doi.org/10.47532/jis.v1i2.44>
- Najuti, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>

- Prasetya Yudithio, Y., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Mita (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, I. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). The Effect of Communication and Teamwork on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Vol*, 2(3), 058–079. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.109>