Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan

Elvina Zahra[1], Yuni Andri Ekawati [2], Suriana [3]
Sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Al Washliyah Medan, Indonesia
E-mail: elvinazahra23@gmail.com

Article History:
Received: 29 September 2025
Revised: 13 November 2025
Accepted: 26 November 2025

Keywords: *Kerja Sama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan komunikasi internal dan efektivitas kerja sama tim pada PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan yang berdampak pada kinerja karyawan. Observasi menunjukkan adanya hambatan seperti penyampaian informasi yang tidak jelas, kesalahpahaman, serta rendahnya sinergi tim, sehingga mengurangi produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kerja sama tim dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan, secara parsial dan simultan serta seberapa besar persentasenya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni reliability analysis, uji asumsi klasik dan regresi linier. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y= 2.567 + 0.394X1 + 0.530X2 + e . Secara parsial, variabel kerja sama tim (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai t-hitung > t-tabel (6.600 > 1,98827). Variabel komunikasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai t-hitung > t-tabel (7.147 > 1,98827). Secara simultan, variabel kerja sama tim (X_1) dan komunikasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis penelitian diterima, terbukti dari nilai F-hitung > F-tabel (89.987 > 3,10). Variabel kerja sama tim (X_1) dan komunikasi (X_2) mampu menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan sebesar 67,2%, sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.*

PENDAHULUAN

Perusahaan besar biasanya dikelola oleh satu individu atau secara kolektif, membutuhkan modal yang signifikan untuk mencapai target perusahaan, dan karyawan dituntut untuk bekerja sama, bersikap berbudi luhur, serta melaksanakan berbagai tugas yang ada. Pada setiap tingkatan jabatan, komunikasi yang baik diperlukan untuk memastikan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Dalam upaya mencapai target perusahaan, setiap organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang kuat agar informasi mengenai kinerja karyawan dapat diperoleh secara akurat.

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia (SDM) adalah kinerja. Kinerja merujuk pada hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi waktu dan penggunaan sumber daya, serta kemampuan individu dalam memenuhi harapan organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, kerja sama tim menjadi faktor yang sangat penting. Kerja sama tim merupakan proses di mana sekelompok individu berkolaborasi dengan tujuan yang sama agar hasil yang dicapai lebih baik dibandingkan jika dikerjakan secara individu. Dalam kerja sama tim, setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas, tetapi mereka saling mendukung, berkomunikasi, dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan bersama.

Selain kerja sama tim, komunikasi juga memengaruhi kinerja. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, perasaan, atau pesan dari satu pihak ke pihak lain melalui berbagai saluran atau media dengan tujuan agar pesan dapat dipahami atau diterima oleh penerima. Proses ini melibatkan beberapa elemen penting, seperti pengirim pesan, isi pesan, saluran komunikasi, penerima pesan, umpan balik, serta gangguan yang mungkin memengaruhi kelancaran komunikasi.

PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan penumpang dan barang dengan basis di Sumatra Utara. ALS dikenal sebagai operator bus terbesar sekaligus tertua di Pulau Sumatra, serta memiliki salah satu rute terpanjang di Indonesia, yakni dari Medan, Sumatra Utara, hingga Jember, Jawa Timur. Selain itu, ALS juga menyediakan layanan transportasi ke berbagai kota di Pulau Sumatra maupun Pulau Jawa.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Antar Lintas Sumatra melalui wawancara dengan beberapa karyawan, di mana komunikasi internal perusahaan belum berjalan optimal karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kesalahpahaman, penyampaian informasi yang tidak jelas, dan hambatan dalam proses penyampaian pesan yang sering mengakibatkan *misskommunikation* antar karyawan yang berdampak langsung pada koordinasi kerja dan penyelesaian tugas, selain itu terdapat juga rendahnya efektivitas dalam kerja sama tim dengan banyak karyawan mengalami kesulitan dalam membangun sinergi yang produktif bersama rekan kerja, sementara kurangnya keterlibatan aktif dalam aktivitas tim mengakibatkan tertundanya penyelesaian pekerjaan dan target perusahaan tidak tercapai secara maksimal, beberapa karyawan juga menunjukkan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan dinamika kerja tim yang semakin mempersulit proses kolaborasi, sehingga kombinasi dari permasalahan komunikasi dan kerja sama tim ini menciptakan dampak negatif terhadap produktivitas, semangat kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang berada di bawah ekspektasi, yang pada akhirnya berimplikasi pada performa perusahaan yang tidak optimal, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara

mendalam bagaimana pola komunikasi dan kerja sama tim yang terjalin antar karyawan PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan serta menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

LANDASAN TEORI

Kerja Sama Tim

Menurut Rahmat (2021:61), kerja sama tim adalah suatu tindakan yang perlu dibangun antar karyawan karena setiap organisasi memiliki tujuan yang sama. Oleh karena itu, kerja sama menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Kesenjangan dapat muncul ketika tidak ada kerja sama yang baik antar karyawan dalam suatu departemen, atau ketika individu tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan serius, sehingga menimbulkan masalah bagi rekan kerja lainnya.

Kerja tim adalah suatu kelompok di mana usaha individu-individu dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar dibandingkan jumlah kontribusi masing-masing secara terpisah. Kerja tim menciptakan sinergi yang efektif melalui koordinasi dan kolaborasi. Wahjono et al. (2020:216) mengatakan bahwa kerja tim tidak hanya mencakup orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya.

Secara etimologis, kata "komunikasi" berasal dari bahasa Inggris communication, yang berasal dari kata Latin communis yang berarti membangun kebersamaan atau pemahaman antara dua orang atau lebih melalui pertukaran pesan, dengan maksud berbagi makna.

Komunikasi bertujuan mencapai kesamaan pemahaman, baik melalui percakapan langsung maupun media lain. Inti dari komunikasi adalah tercapainya pemahaman bersama tanpa fokus pada benar-salah makna yang disampaikan. Hanif (2021:164) menjelaskan hal ini.

Djoko dan Andri (2022:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kesediaan dan keterampilan individu tidak cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

METODE PENELITIAN

Menurut Suwarma (2015:243), lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti memperoleh informasi yang diperlukan untuk penelitian. Lokasi ini menjadi tempat pelaksanaan penelitian dan pemilihan lokasi sebaiknya didasarkan pada pertimbangan menarik, unik, dan relevan dengan topik yang dipilih. Dengan pemilihan lokasi yang tepat, peneliti diharapkan dapat menemukan informasi yang bermakna dan baru. Untuk penelitian ini, lokasi yang dipilih adalah PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan, yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja KM. 6, Harjosari II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatra Utara. Hubungan kontak: (+62 822-4628-8569).

Menurut Wijaya (2022:87), subjek penelitian adalah “seseorang atau sesuatu yang ingin diperoleh keterangan atau informasi mengenai latar penelitian,” serta dapat memberikan data yang menjelaskan karakteristik subjek yang diteliti. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah karyawan PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan.

Basuki (2019:87) menyatakan bahwa objek penelitian adalah variabel yang menjadi fokus penelitian dan inti dari permasalahan yang diteliti. Objek penelitian menjelaskan siapa atau apa yang menjadi perhatian penelitian. Pada penelitian ini, objek yang diteliti mencakup variabel kerja sama tim (X1), komunikasi (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Antar Lintas Sumatera, yang berjumlah 88 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Probability Sampling merupakan prosedur obyektif di mana probabilitas pemilihan setiap unit atau elemen populasi diketahui sebelumnya. Menurut Hermawan (2019:150), setiap elemen populasi memiliki peluang tertentu berdasarkan metode pemilihan acak (random). Salah satu metode yang digunakan adalah Simple Random Sampling, yang memberi kesempatan sama bagi setiap elemen populasi untuk dijadikan sampel. Penentuan jumlah sampel atau responden dilakukan dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) atau presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (1%, 5% atau 10%) (Yusup, 2020:44).

Maka besar sampel adalah :

$$n = \frac{164}{1 + 164\ (10\%)^2}$$

= 62,1 atau 62

Berdasarkan dari perhitungan diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 mahasiswa.

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

Reliability Analysis

Ghozali (2023:189) Analisis reliabilitas adalah cara untuk mengecek kuesioner yang digunakan sebagai acuan untuk mengukur variabel atau konsep tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner tersebut tetap konsisten dan tidak berubah dari waktu ke waktu.

Uji Validitas Kuesioner

Menurut Ghozali (2023:137), uji validitas kuesioner digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner sah atau valid. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada mampu mengungkapkan informasi yang memang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Model pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Corrected Item-Total Correlation**. Korelasi item-total terkoreksi merupakan statistik yang sering digunakan dalam psikometri untuk mengevaluasi sejauh mana suatu butir pertanyaan berkorelasi dengan skor total dari seluruh butir lainnya dalam skala yang sama.

Kriteria validitas menurut Ghozali (2021:52) adalah sebagai berikut: pertama, jika r hitung > r tabel (dengan uji dua sisi dan signifikansi 0,05), maka item pertanyaan memiliki korelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan valid. Kedua, jika r hitung < r tabel atau bernilai negatif, maka item pertanyaan tidak memiliki korelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas Kuesioner

Menurut Sekaran dan Bougie (2020:223) reliabilitas merupakan ukuran yang

menunjukkan seberapa jauh pengukuran tersebut bebas dari bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu serta lintas item dalam instrumen. Populasi juga bukan sekadar jumlah, tetapi juga mencakup objek dan benda-benda alam lainnya. Model yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha merupakan suatu koefisien reliabilitas yang mencerminkan konsistensi internal dengan menunjukkan hubungan positif antar item dalam instrumen pengukuran. Nilai Cronbach's Alpha yang dapat diterima adalah di atas 0.6, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih baik.

Kriteria Reliabilitas :

Menurut Zulganef (2023:86) reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap kurang baik, sedangkan reliabilitas 0,7 dianggap cukup baik dan reliabilitas di atas 0,8 dianggap baik.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2020:107) Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi kehandalan suatu model regresi. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Populasi tidak hanya terdiri dari orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Uji normalitas regresi juga merupakan bagian dari proses ini.

Uji Normalitas Regresi

Menurut Agus dalam Alwy dkk (2024:132), analisis regresi linear (*Linear Regression Analysis*) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun model sekaligus menelaah pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variables*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis regresi terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu regresi linear dan regresi non-linear. Regresi linear sendiri diklasifikasikan lagi ke dalam dua bentuk, yakni regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Teknik analisis ini menjadi salah satu metode yang paling populer serta banyak digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, pengujian model dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan metode statistik yang berfungsi untuk menilai normalitas data, yakni dengan cara membandingkan distribusi kumulatif hasil observasi dengan distribusi yang diharapkan..

Kriteria pengujian :

Sig. (p-value) > 0.05 → residual berdistribusi normal (tidak signifikan → terima H0).

Sig. < 0.05 → residual tidak normal

Uji Multikolinieritas

Menurut Gujarati dan Porter dalam Wilma dkk. (2024:5), multikolinearitas merupakan kondisi di mana terdapat hubungan korelasi linear yang kuat, bahkan hampir sempurna, antara sebagian atau seluruh variabel bebas dalam suatu model regresi. Kondisi ini dapat menyulitkan identifikasi hubungan yang jelas antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan **Variance Inflation Factor (VIF)**. Uji VIF digunakan untuk menilai ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dengan melihat nilai VIF dari setiap variabel independen. Jika nilai VIF kurang dari 10, model regresi dianggap bebas dari gangguan multikolinearitas.

Kriteria multikolinearitas yang digunakan adalah: pertama, jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen. Kedua, jika nilai Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka model regresi mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wilma dkk. (2024:6), uji heteroskedastisitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan variasi residual di antara pengamatan. Jika variasi residual antar

pengamatan relatif sama, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variasi residual berbeda-beda, kondisi ini disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa grafik scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi (standardized predicted value/ZPRED) dan residual terstudentisasi (studentized residual/SRESID). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah: pertama, jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas; kedua, jika nilai signifikansi < 0,05, maka heteroskedastisitas terjadi.

Uji Autokorelasi

Menurut Wilma dkk. (2024:7), autokorelasi adalah hubungan atau korelasi yang terjadi antar variabel gangguan, di mana kesalahan pada satu variabel berkaitan dengan kesalahan pada variabel lain. Dalam metode **OLS (Ordinary Least Squares)**, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak adanya keterkaitan antar variabel gangguan tersebut.

Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan **uji Durbin-Watson**. Kriteria penilaian pengujian ini adalah sebagai berikut: jika $0 < d < dL$, terjadi autokorelasi positif; jika $4 – dL < d < 4$, terjadi autokorelasi negatif; jika $2 < d < 4 – dU$ atau $dU < d < 2$, tidak terjadi autokorelasi, baik positif maupun negatif. Sedangkan jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 – dU \leq d \leq 4 – dL$, hasil pengujian dianggap tidak meyakinkan sehingga perlu dilakukan uji tambahan atau menambah jumlah data. Dengan demikian, apabila nilai d berada di antara $dU < d < 4 – dU$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Isma & Iyanti (2022:54), analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara satu variabel dependen kontinu dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini, data yang terkumpul diolah menggunakan model regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah Y=a+b1X1+b2X2+eY = a + b_1X_1 + b_2X_2 + eY=a+b1 X1 +b2 X2 +e, di mana Y merupakan variabel dependen, yaitu Manajemen Keuangan Pribadi, a adalah konstanta, b_1X_1 merupakan koefisien regresi variabel X1 (Gaya Hidup), b_2X_2 merupakan koefisien regresi variabel X2 (Pengetahuan Keuangan), dan e adalah standard error.

Uji Hipotesis

Menurut Santoso (2024:123) uji hipotesis merupakan rangkaian prosedur statistik untuk menguji suatu pernyataan atau dugaan yang dinyatakan oleh peneliti yang menyangkut parameter populasi.

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Uji t atau **t-test** adalah uji signifikansi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, seperti X1 dan X2, terhadap variabel dependen Y secara parsial. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel-variabel tersebut signifikan atau tidak. Hasil uji t diperoleh dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah: jika t hitung > t tabel pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, maka variabel dianggap memiliki pengaruh yang signifikan; sebaliknya, jika t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi yang sama, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Menurut Isma & Iyanti (2022:55), ANOVA atau **analisis varian** merupakan uji koefisien regresi secara simultan (uji F) yang digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengujiannya adalah apabila F hitung > F

tabel pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika F hitung < F tabel dengan tingkat signifikansi yang sama, maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Amina dan Atina (2022:50), uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Apabila nilai R^2 rendah, maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas hanya memiliki kemampuan yang terbatas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pada software R-Studio, koefisien determinasi atau R^2 ditampilkan dalam bentuk *R-square*. Nilai ini dipakai ketika jumlah variabel bebas lebih dari satu, kemudian hasil R^2 tersebut dikalikan 100%.

Kriteria pengujian korelasi ditentukan sebagai berikut: apabila $0 < R \leq 0{,}10$ berarti korelasi sangat rendah atau lemah sekali; $0{,}20 < R \leq 0{,}40$ menunjukkan korelasi rendah/lemah tetapi pasti; $0{,}40 < R \leq 0{,}70$ menandakan adanya korelasi yang cukup berarti; $0{,}70 < R \leq 0{,}90$ menunjukkan korelasi tinggi atau kuat; $0{,}90 < R \leq 1{,}00$ berarti korelasi sangat tinggi atau sangat kuat; dan jika $R = 1$ maka hubungan tersebut menunjukkan korelasi sempurna.

Tabel. 1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
Kerja Sama Tim (X_1)	Kerja sama tim merupakan suatu tindakan yang harus kita bangun antar karyawan, karena didalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang sama, oleh sebab itu kita harus bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.	1. Kerja sama Tim 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Skala Likert
Komunikasi (X_2)	komunikasi adalah proses menyimpan penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.	1. Kemudahan memperoleh komunikasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman komunikasi 5. Perubahan sikap	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja atau performa seorang pegawai, ada juga yang menafsirkan kinerja sebagai kualitas kerja dan juga output.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas pekerjaan 3. Kerja sama tim. 4. Kerja sama 5. Tanggung jawab	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan merupakan perusahaan transportasi darat terkemuka yang berbasis di Medan, Sumatera Utara, dengan sejarah panjang sejak tahun 1966. Perusahaan ini telah berkembang dari penyedia jasa angkutan lokal menjadi operator antarkota antar provinsi (AKAP) terbesar di Sumatera, dengan cakupan layanan yang melintasi hampir seluruh wilayah Pulau Sumatera dan Jawa.

Dengan armada sekitar 400 unit bus dan berbagai kelas pelayanan mulai dari ekonomi hingga super eksekutif, ALS memainkan peran penting dalam mobilitas masyarakat, baik dalam perjalanan penumpang maupun pengiriman barang. Perusahaan ini juga adaptif terhadap perkembangan infrastruktur, seperti memanfaatkan Tol Trans-Sumatra untuk meningkatkan efisiensi layanan.

Jenis Kelamin Responden

Tabel. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – laki	72	82%
Perempuan	16	18%
Total	88	100%

Berdasarkan Tabel 2, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki tercatat sebanyak 72 orang (82%), sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang (18%). Data ini menunjukkan bahwa proporsi karyawan laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan.

Usia Responden

Tabel. 3 Usia Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	21-30 Tahun	51	57.95%
2.	31-40 Tahun	29	32.95%
3.	41-50 Tahun	8	9.10%
Total		**88**	**100%**

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden usia 21-30 tahun, yakni sebesar 57,95% atau sebanyak 51 orang, usia 41-50 tahun, yaitu sebesar 9.10% atau sebanyak 8 orang dan responden berumur berumur 31–40 tahun berjumlah 29 orang (32,95%).

Tingkat pendidikan responden

Tabel. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	28	32%
SMK	42	48%
Sarjana	18	20%
Total	**88**	**100%**

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa dari seluruh responden, 28 orang (32%) memiliki pendidikan setingkat SMA, 42 orang (48%) memiliki pendidikan SMK, dan 18 orang (20%) memiliki pendidikan sarjana.

Lama bekerja responden

Tabel. 5 Lama Bekerja Responden

Durasi Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)

2-5 Tahun	29	32.96%
6-10 Tahun	46	52.27%
11-15 Tahun	13	14.77%
Total	**88**	**100%**

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas merupakan kondisi ketika terdapat korelasi yang kuat antara dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi berganda. Apabila multikolinearitas muncul, maka variabel yang memiliki korelasi tinggi dengan variabel bebas lainnya akan kehilangan kestabilan serta keandalan dalam memprediksi. Inti dari multikolinearitas pada dasarnya terletak pada ada atau tidaknya hubungan antarvariabel bebas.

Salah satu metode untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Apabila *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka model dapat dianggap bebas dari multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilainya tidak memenuhi kriteria tersebut, dapat diindikasikan adanya masalah multikolinearitas. Hasil uji ini dalam penelitian diperoleh melalui pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26.

Tabel. 6 Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collimieriarity Statistics		Keterangan
	Tollerance	VIF	
Kerja Sama Tim (X1)	0.775	1.291	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0.775	1.291	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kerja sama tim (X1), komunikasi (X2), mempunyai nilai *tollerance* >0.1 dan nilai *VIF* <10. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi uji multikolinieritas.

Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas merupakan prosedur yang dilakukan untuk menilai apakah distribusi data dalam suatu kelompok atau variabel mengikuti distribusi normal. Uji ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Metode klasik untuk pengujian normalitas relatif sederhana. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa apabila nilai signifikansi > 0,01, data sampel dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi < 0,01, data sampel dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel. 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000

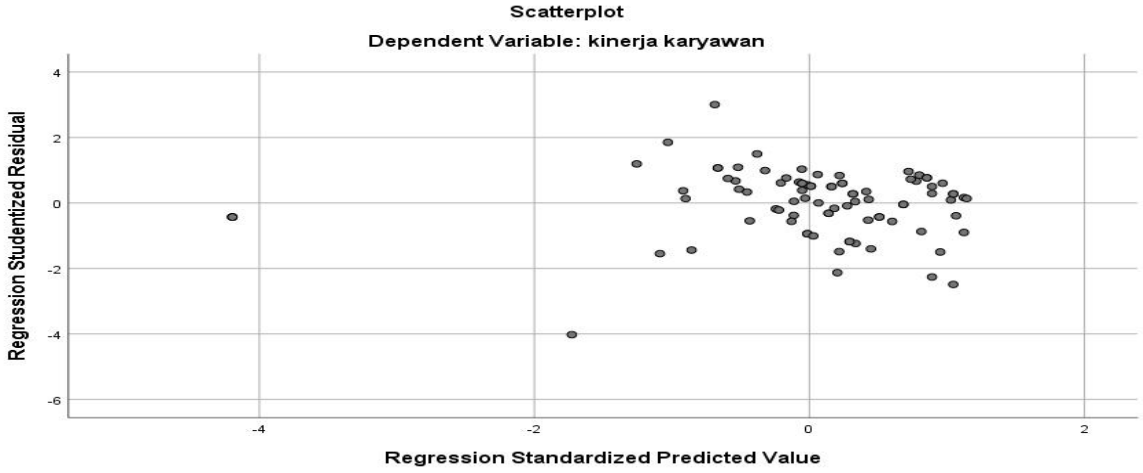
		Std. Deviation	4.70504895
Most Differences	Extreme	Absolute	.107
		Positive	.107
		Negative	-.098
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed)			.015[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel, setiap variabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,015, yang lebih besar dari 0,01. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah sumbu nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah kondisi di mana terdapat hubungan atau korelasi antar observasi yang tersusun berdasarkan waktu atau lokasi. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan **uji Durbin-Watson (DW test)** dengan bantuan software SPSS versi 26. Kriteria penilaian hasil uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut: jika $0 < d < dL$, terjadi autokorelasi positif; jika $4 – dL < d < 4$, terjadi autokorelasi negatif; jika $dU < d < 4 – dU$, tidak terjadi autokorelasi; sedangkan jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 – dU \leq d \leq 4 – dL$, hasil pengujian dianggap tidak meyakinkan sehingga memerlukan uji tambahan atau penambahan data. Dengan demikian, apabila nilai d berada di antara dU dan 4 – dU, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Nilai Durbin-Watson yang diperoleh dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel hasil uji autokorelasi.

Tabel. 8 Uji Autokorelasi

Variabel Independen	Durbin-Watson	Keterangan

Kerja Sama Tim (X1) Komunikasi (X2)	1,801	Tidak Terjadi Autokorelasi

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui berdasarkan dari uji Durbin Watson nilai Dw 1,801 nilai ini dibandingkan dengan nilai dL 1,607 dan nilai dU 1,699, Nilai DW 1,801, maka kreteria yang sesuai yaitu : dU < d < 2 (1,699 < 1,801 < 2) yang artinya tidak terjadi autokorelasi

Regresion Linier

Analisis Regresion Linier Berganda

Tabel. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Sig.
1	(Constant)	2.567	2.917		.381
	kerja sama tim	.394	.060	.461	.000
	komunikasi	.530	.074	.499	.000

Berdasarkan hasil regresi, persamaan regresi linier yang diperoleh adalah Y=2,567+0,394X1+0,530X2+eY = 2,567 + 0,394X_1 + 0,530X_2 + eY=2,567+0,394X1 +0,530X2 +e. Nilai konstanta sebesar 2,567 menunjukkan bahwa jika variabel kerja sama tim (X1) dan komunikasi (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 2,567. Koefisien regresi variabel kerja sama tim (X1) sebesar 0,394 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel komunikasi tetap, setiap peningkatan 1 unit pada kerja sama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,394. Hal ini menandakan adanya hubungan positif antara kerja sama tim dan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kerja sama tim, kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sedangkan koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,530 menunjukkan bahwa dengan asumsi kerja sama tim tetap, setiap peningkatan 1 unit pada komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,530. Koefisien positif ini menegaskan bahwa komunikasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan komunikasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Uji T

Tabel. 10 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.880	.381
	kerja sama tim	6.600	.000
	komunikasi	7.147	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim (X1) dan komunikasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < α = 0,05. Nilai t hitung untuk variabel kerja sama tim (X1) sebesar 6,600, lebih besar daripada t tabel (6,600 > 1,98827), sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula, nilai t hitung untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 7,147, lebih besar daripada t tabel (7,147 > 1,98827), yang menunjukkan bahwa komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA atau analisis varian adalah uji koefisien regresi secara simultan (uji F) yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 11 Hasil Ujin F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4077.936	2	2038.968	89.987	.000[b]
	Residual	1925.961	85	22.658		
	Total	6003.898	87			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komunikasi, kerja sama tim

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa regresi secara keseluruhan signifikan. Selain itu, nilai F hitung sebesar 89,987 lebih besar daripada F tabel (89,987 > 3,10), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan dari kerja sama tim (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824[a]	.679	.672	4.760

a. Predictors: (Constant), komunikasi, kerja sama tim

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,672 atau 67,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dan komunikasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 67,2 persen terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 32,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel independen kerja sama tim dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan. Secara parsial, variabel kerja sama tim (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung 6,600 yang lebih besar daripada t tabel 1,988. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama antar karyawan dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Begitu pula, variabel komunikasi (X2) secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 7,147 lebih besar daripada t tabel 1,988. Dengan demikian, komunikasi yang efektif antar karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka.

Secara simultan, variabel kerja sama tim dan komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya,

peningkatan kerja sama tim dan komunikasi secara bersamaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Antar Lintas Sumatera Medan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sementara 32,8 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi yang digunakan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerja sama tim dapat berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang terbukti bahwa nilai t hitung (6.600) > t tabel (1.98827). sehingga dengan kata lain, semakin baik kerja sama tim yang diiterapkan maka secara positif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan. Hal tersebut dapat dilihat pada dapat dilihat dari hasil uji t yang terbukti bahwa nilai t hitung (7.147) > t tabel (1.98827). sehingga dengan kata lain, ketika komunikasi berjalan dengan baik maka dapat meninggkatkan kinerja karyawan.
3. Kerja sama tim dan komunikasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F yang terbukti bahwa nilai F hitung (89.987) > F tabel (3.10).
4. Variabel kerja sama tim dan komikasi mampu memberikan konstribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Antar Lintas Sumatera (ALS) Medan sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). Manajeman Sumber Daya Manusia. Riau: Zafana Publishing.

Agung, (2022) Analisis regrasi linear berganda untuk melihat faktor yang berpengaruh terhadap kemiskinan di provinsi sumatra barat7(2) 63

Amimah & Atinah (2022) Analisis Regresi Berganda pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Fisik Preservasi Jalan dan Jembatan Di Provinsi Sumatera Selatan, 1(1) 55

Andrias, lutfi &fahmi. Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulselbal kantor pusat makasar

Basuki, A. T. (2019). Pengantar Metodologi Penelitian. Media Persindo.
https://doi.org/10.29407/jbm.v6i1.14782

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). SAGE Publications.

Ghozali, I. (2020:107). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Jakarta.

Ghozali, Imam. (2021:52). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2023:137). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. semarang. ISBN: 979-704-015-1.

Ghozali, Imam. (2023:183). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. semarang. ISBN: 979-704-015-1.

Hidayat, T., Nasution, S. U. A., & Suriana. (2025). Pengaruh Manajemen K3 dan Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Samsere Duma Globalindo Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 13(1), 39–46. https://journals.stimsukamedan.ac.id/index.php/jilman

Ibrahim, F.E., Djuhartono, T. & Sodik, N. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2): 316.

Indra. 2021. Pengukuran Kinerja Organisasi Kontemporer. Yogyakarta: BPFE.

Irwan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berita Kota Makassar. Skripsi.

Isman & Imayanti (2022) Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan 10(1) 44-55

Lubis, L.S. 2021. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada pt. sinarmas multifinance cabang pekanbaru. Repository Universitas Islam Riau

Mangkuprawira, S., & Lubis, M. (2021). *Ciri-ciri Keberhasilan Kerja Sama Tim dalam Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 12(1), 45–56. https://ejournal.upi.edu/index.php/jimb/article/view/29907

Meliantari, N.K.E., Sujana, I.W. & Novarini, N.N.A. 2016. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Saraswati
https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jmb/article/view/221

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (4th ed.). SAGE Publications.

Mustafa, M. I., Anshori, I., & Wekke, I. S. (2020). Teknik Sampling Berbasis Data Empiris dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 12(2), 43-52. https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/45238

Parta, I Wayan G dan Mahayasa, I Gede A. 2021. Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol.1 No.1
https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/1270

Prahasti, Sinta & Wahyuni, Indah. 2021. Manajemen Tim di Era Digital. Jakarta: Gramedia Digital Press.

Pratiwi, R., & Nugroho, A. (2021). Teknik Pengambilan Sampel dalam Penelitian Bisnis. Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 6(3), 301-315.
https://doi.org/10.25105/jme.v6i3.8529

Prihandini, Dina & Sunaryo, Agus. 2023. Komunikasi di Era Digital: Teori dan Praktik. Jakarta: Media Persada.

Rahman, Abdul. 2022. Evaluasi Kinerja Modern: Teori dan Implementasi. Bandung: Alfabeta. Hidayat, Taufik & Kusuma,

Rahmat, (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiolin kerja dan kerjasama tim terhadap pengaruh kinerja karyawan. Jurnal dimensi. 1 (10), 61 http://journal.unpacti.ac.id/index.php/dimensi/article/view/62

Rahmawati, Siti. 2022. Dasar-Dasar Ilmu Komunikasi Kontemporer. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research Methods for Business: A Skill Building Approach (8th ed.). John Wiley & Sons.
https://www.wiley.com/enus/Research+Methods+For+Business%3A+A+Skill+Building+Approa

ch%2C+8th+Edition-p-9781119766421
Silviani, I. 2020. Komunikasi Organisasi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
Sudarwati, Rini & Prasetyo, Budi. 2023. Manajemen Kinerja di Era Digital. Jakarta: Salemba Empat.
Wahjono, S.I., Marina, A., Rahim, A.R., Rasulong, I., & Yani, Tri I.I. 2020. Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
Wijaya, Anton & Susilowati, Erni. 2023. Optimalisasi Kinerja Tim Hybrid. Yogyakarta: Andi Publisher.
Wijaya, H. (2022). Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Praktis. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
https://doi.org/10.33510/staiji.2022.3.1.86-98
Yulianti, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada KSP Semarak Dana Cabang Banjar Patroman) (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia.
https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/68073/1/134.%20SKRIPSI%20ERSA%20YULIANTI%20-%2011180810000097.pdf/
Zulganef. (2023:86). Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen. Jakarta: Salemba Empat