

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COFFE SHOP BELIKOPI DI PASURUAN RAYA DAN KOTA PROBOLINGGO

Ardhelia Yunda Pramesti *¹

Bambang Sutikno ²

Vita Fibriyani ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan.

*e-mail: ardheliapramesti@gmail.com¹, Bambangtikno@gmail.com², vita fibriyani@gmail.com³

Abstrak

Komunikasi dan kerjasama tim berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan, khususnya pada industri jasa seperti Coffee Shop Belikopi di wilayah Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Belikopi yang berjumlah 30 orang dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (uji F, sig. 0.000 < 0.05). Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0.757, menunjukkan 75.7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel independen. Uji t menunjukkan komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0.05.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Coffee Shop Belikopi, Sumber Daya Manusia

Abstract

Communication and teamwork play a crucial role in supporting employee performance, particularly in service industries such as the Belikopi Coffee Shop in the Greater Pasuruan area and Probolinggo City. This study aims to analyze the influence of communication and teamwork on employee performance, both simultaneously and partially. Respondents in this study were all 30 Belikopi employees, using a saturated sampling technique. Data analysis used validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, F-test, t-test, and coefficient of determination tests using SPSS. The results of the regression analysis indicate that communication and teamwork simultaneously have a significant effect on employee performance (F-test, sig. 0.000 < 0.05). The coefficient of determination (Adjusted R²) was 0.757, indicating that 75.7% of the variation in employee performance is explained by the two independent variables. The t-test indicates that communication (X1) and teamwork (X2) each have a significant effect on employee performance, with a significance value below 0.05.

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance, Belikopi Coffee Shop, Human Resources

PENDAHULUAN

Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah personalia, salah satunya adalah masalah kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, termasuk di industri makanan dan minuman seperti coffe shop. Permasalahan komunikasi dan kerjasama tim di Belikopi ini bersumber dari beberapa hal, seperti kurangnya pelatihan komunikasi, tidak adanya forum rutin untuk diskusi dan evaluasi, serta kurangnya budaya kerja kolaboratif yang menyebabkan kinerja karyawan beberapa bulan terakhir ini menurun.

Selain itu, perbedaan latar belakang dan karakter antar karyawan juga dapat memicu konflik dan menghambat kerjasama tim jika tidak dikelola dengan baik. Proses pelayanan pelanggan, pengambilan pesanan, hingga penyajian makanan dan minuman membutuhkan komunikasi yang jelas dan tepat waktu antar anggota tim. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan hambatan dalam penyampaian informasi dari atasan ke bawahan atau sebaliknya,

yang menyebabkan miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas. Misalnya, adanya perubahan menu harian atau promosi yang tidak tersampaikan dengan baik berdampak langsung pada kebingungan karyawan saat melayani pelanggan, sehingga menurunkan profesionalisme dan kepuasan pelanggan.

Kerjasama tim juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang mengandalkan kecepatan dan sinkronisasi seperti di Coffe Shop Belikopi. Setiap peran mulai dari barista, kasir, hingga pelayan saling bergantung satu sama lain agar operasional berjalan mulus. Sayangnya, berdasarkan observasi lapangan, masih terlihat adanya kurangnya koordinasi antar divisi yang menyebabkan keterlambatan pelayanan dan keluhan pelanggan. Misalnya, barista tidak langsung menerima informasi dari kasir mengenai pesanan pelanggan karena tidak adanya alur komunikasi yang terstruktur, sehingga membuat proses penyajian menjadi lebih lama. Kurangnya rasa saling mendukung antar anggota tim juga menjadi hambatan tersendiri.

Berdasarkan pada latar belakang, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Coffe Shop Belikopi di Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo”**.

KAJIAN TEORI

Untuk mengetahui konsep dan variabel yang diteliti perlu diketahui definisi dari masing-masing variabel yang peneliti gunakan sebagai berikut:

1. Komunikasi

Definisi Komunikasi menurut Thoha (2014:185) adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat. Suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan 4 hal berikut ini :

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Kepositifan
- 4) Kesetaraan

2. Kerjasama Tim

Menurut Hatta, dkk (2017) kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang bekerja secara kelompok mengacu pada efisiensi dan efektivitas yang lebih bagus dan ini berbeda jauh dengan pekerjaan yang dilakukan secara perorangan. Adapun indikator kerjasama tim yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Saling Berkontribusi
- 3) Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal

3. Kinerja Karyawan

Menurut Muliawati & Frianto (2020) definisi kinerja adalah input dan output tujuan yang diukur, tidak hanya dari hasil yang dicapai tetapi juga proses mencapainya. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap Kooperatif

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* yaitu *sampling jenuh*. Pada penelitian ini, variabel Independen yang diuji meliputi Komunikasi dan Kerjasama Tim, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp Sig (2-tailed)	0.20	Data berdistribusi normal

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, hasil menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ialah $0,20 \geq 0,05$ sehingga bisa dibilang data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearty Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Komunikasi (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)	0,758	1.320	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kerjasama Tim (X ₂)		0,758	1.320	

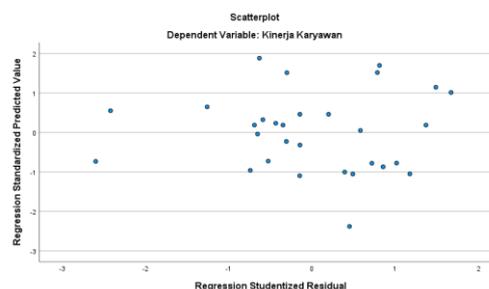
Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas multikolinieritas dapat diketahui nilai *Tolerance Value* ialah $0.758 > 0.1$. sedangkan nilai VIF ialah $1.320 < 0.1$. Itu mencerminkan bahwasanya variabel Komunikasi (X₁) dan Kerjasama Tim (X₂) tidak terjadi multikolinieritas dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasar atas hasil uji heteroskedastisitas, dapat diperhatikan bahwasanya ZPRED dan SRESID mencerminkan sebaran titik yang bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar secara merata di atasnya dan dibawahnya angka nol pada sumbu Y. bisa diambil simpulan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Linieritas

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas

Hubungan Antar Variabel	Deviation from Linearity	Alpha	Keterangan
Komunikasi (X ₁) dengan Kinerja Karyawan (Y)	2.057	0,05	Linear
Kerjasama Tim (X ₂) dengan Kinerja Karyawan (Y)	1.277	0,05	Linear

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, skor signifikansi dari *deviation from linearity* Komunikasi (X₁) mencapai 2.057 > 0.05. skor signifikansi dari strategi Kerjasama Tim (X₂) mencapai 1.277 > 0.05. bisa diambil simpulan bahwasanya punya hubungan yang linier antara komunikasi dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan.

e. Uji Autokorelasi

Pengujian ini tujuannyamenganalisa apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan t-1 (sebelumnya). Pengujiannya untuk data *time series* (data runtun waktu) sehingga data ordinal atau interval tidak wajib memakai uji autokorelasi. Kriteria pengambilan simpulannya:

Kriteria	Keterangan
$DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$	Terdapat autokorelasi.
$dU < DW < 4 - dU$	Tidak Terdapat Autokorelasi.
$dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$	Uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	Nilai	Keterangan
Durbin-Watson	1.668	Terjadi Autokorelasi

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasar atas Tabel 4 menunjukkan bahwa uji *Durbin-Watson* memiliki nilai 1,668. Peneliti mendapatkan $dL = 1,3908$ dan $dU = 1,6000$ ketika mencari nilai dL dan dU pada $N = 100$. Hal ini berbeda dengan $4 - dU$, yang sama dengan 2,4 ketika dikurangi 4. Berdasarkan prinsip pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson*, nilai *Durbin Watson* tercatat 1,668 lebih kecil dari dL 1,3908, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi positif dalam penelitian ini.

2. Analisis Koefisien Determinasi Square (R^2)

Koefisien determinasi atau R Square (R^2) digunakan untuk menjelaskan hubungan pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai rsquare maka semakin tinggi variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen.

Dengan dasar pengambilan keputusan koefisien determinasi (R^2) adalah jika nilai R-Square sebesar 0.25 maka dikategorikan lemah, jika nilai R-Square sebesar 0.50 dikategorikan moderat (medium), dan jika nilai R-Square sebesar 0.75 dikategorikan kuat.

Tabel 5
Hasil Uji R Square

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square	Keterangan
Komunikasi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,763	Kuat
Kerjasama Tim (X_2)			

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) , dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,763 sehingga nilai R-square dikategorikan kuat, artinya adalah kedua variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) memiliki kemampuan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Angka sebesar 0,763 menunjukkan bahwa 76,3% variasi yang berlangsung pada variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2), sementara 23,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F mencerminkan apakah semua variable independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji F (Uji Signifikansi secara Simultan)

Variabel independen	Variabel Dependen	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)	43.399	3.35	0,000	$H_{1(1)}$ diterima
Kerjasama Tim (X_2)					

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan menunjukkan bahwa nilai F Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai Fhitung sebesar 43,399 artinya lebih besar dari Ftabel. yakni > 3,35. Sehingga dapat diartikan bahwasanya Komunikasi (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen, yang artinya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	Kinerja	4.878	2.052	0,000	H _{1 (2)} diterima
Kerjasama Tim (X ₂)	Karyawan (Y)	4.507	2.052	0,000	H _{1 (3)} diterima

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil uji-t pengaruh variabel Komunikasi (X₁) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, dan Thitung (4,878) > Ttabel (2,052) sehingga menghasilkan keputusan Ha diterima dan H₀ ditolak.
- Hasil uji-t pengaruh variabel Kerjasama Tim (X₂) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan Thitung (4,507) > Ttabel (2,052) sehingga menghasilkan keputusan Ha diterima dan H₀ ditolak.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Belikopi Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat melalui uji F, dengan nilai signifikansi Fhitung sebesar 0.000, lebih kecil dari tingkat signifikansi < 0.05, serta nilai Fhitung sebesar 43,399 yang lebih besar dari Ftabel yakni 3,35 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Uraian tersebut dapat diartikan bahwasanya secara simultan Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Belikopi Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden untuk variabel independen dan variabel dependen dikategorikan baik. Variabel Komunikasi (X₁) memiliki rata-rata sebesar 3,85 dan nilai rata-rata indikator terbesar terdapat pada indikator keterbukaan sebesar 3,93. Variabel Kerjasama Tim (X₂) memiliki rata-rata sebesar 3,81 dan nilai rata-rata terbesar indikator terdapat pada indikator penerahan kemampuan secara maksimal sebesar 3,88. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,52 dan nilai rata-rata terbesar indikator terdapat pada indikator kerja sama dengan pernyataan mampu kerja sama dengan rekan kerja sebesar 3,91. Koefisien determinasi (R²) sebesar 76,3% menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim mampu menjelaskan 76,3% variasi Kinerja Karyawan, sementara 23,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan belikopi. Komunikasi merupakan suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat Thoha (2014:185). komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya, mengurangi ketidaknyamanan kerja, dan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja Robbins & Judge (2019: 47). Penelitian sebelumnya dari Walda dkk (2025) dan Lara dkk (2025) menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

Sementara Kerjasama Tim merupakan kumpulan individu yang bekerja secara kelompok mengacu pada efisiensi dan efektivitas yang lebih bagus dan ini berbeda jauh dengan pekerjaan yang dilakukan secara perorangan Hatta dkk (2017). Penelitian sebelumnya dari Iryadana dkk (2024) dan Najati dkk (2022) menjelaskan bahwasanya Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang positif serta signifikan dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa pemahaman terhadap Komunikasi dan Kerjasama Tim sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, belikopi dapat lebih mudah untuk memperbaiki kinerja pegawainya. Selain itu, perhatian terhadap Komunikasi dan Kerjasama Tim yang tepat untuk pegawai dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Belikopi di Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo

Hasil analisis pengujian data menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Belikopi di Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo. Temuan ini dapat diperkuat oleh hasil uji parsial (uji t), yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang merupakan nilai yang lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0.05. Selain itu, nilai Thitung sebesar 4,878 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2.052, sehingga hipotesis H0 ditolak, sementara hipotesis Ha diterima yang artinya Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Belikopi Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo.

Subkhi dan Jauhar (2013:274) komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Oka Ardiansyah (2016), dengan judul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang kuat artinya Komunikasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Belikopi di Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo

Hasil analisis pengujian data menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji parsial (uji t), yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang merupakan nilai yang lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0.05. Selain itu, nilai Thitung sebesar 4,507 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2.052, sehingga hipotesis H0 ditolak, sementara hipotesis Ha diterima yang artinya Kerjasama Tim memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Belikopi Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo.

Nuraini (2021) menyatakan bahwa kerjasama antar karyawan yang merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Teamwork yang solid akan Pengaruh Teamwork dan Penghargaan pada Kinerja karyawan untuk dapat memperlihatkan kerjasama dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, membuat perputaran dan kemangkiran yang lebih rendah, dan terlebih penting akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang lebih baik.

Susanti, dkk (2021) menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo".

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Coffe Shop Belikopi Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo" kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan secara simultan, dapat disimpulkan bahwa, Komunikasi dan Kerjasama Tim memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat melalui uji F, dengan nilai signifikansi Fhitung sebesar 0.000, lebih kecil dari tingkat signifikansi < 0.05 , serta nilai Fhitung sebesar 43,399 yang lebih besar dari Ftabel yakni 3,35 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Koefisien determinasi (R²) sebesar 76,3% menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim mampu menjelaskan 76,3%

- variasi Kinerja Karyawan, sementara 23,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan secara parsial, dapat disimpulkan bahwa, nilai signifikansi sebesar 0.000, yang merupakan nilai yang lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0.05. Selain itu, nilai Thitung sebesar 4,878 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2.052, sehingga hipotesis H0 ditolak, sementara hipotesis H2 diterima yang artinya Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Belikopi Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo.
 3. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan secara parsial, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000, yang merupakan nilai yang lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0.05. Selain itu, nilai Thitung sebesar 4,507 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2.052, sehingga hipotesis H0 ditolak, sementara hipotesis H3 diterima yang artinya Kerjasama Tim memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Belikopi Pasuruan Raya dan Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. (2012). Komunikasi Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2000). Human Resource Management (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Eka, N. (2014). Manajemen Komunikasi Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghifary, M. T., & Faizah, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal EK BIS*, XX(1), 45–57.
- Griffin, R. W., dkk. (2004). Manajemen (Edisi 7). Jakarta: Erlangga.
- Hackman, J. R. (2000). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston: Harvard Business Press.
- Hatta, M., dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 839–851. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.908>
- Kaswan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusuma Lara, M., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(1), 22–30.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- (2011). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muliawati, N., & Frianto, R. (2020). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan iNews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 70–77.
- Noer, M., & Soetjipto, B. E. (2018). Total Quality Management: Konsep dan Implementasi. Jakarta: Kencana.
- Nuraini. (2021). Pengaruh Teamwork dan Penghargaan pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 12(1), 22–30.
- Panggiki, R., dkk. (2017). Teamwork dalam Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.

- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Subkhi, I., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2022). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (edisi revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, A., dkk. (2021). *Manajemen Kinerja dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Usman, M. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walda, R., & Irwansyah. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Cabang Bogor 3. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 896–908.
- Widiastuti, S. (2013). *Tim Kerja yang Efektif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
-