

---

## **PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG**

**Delitha Inkia Fristky<sup>1</sup>; Emi Suwarni<sup>2</sup>**

Universitas Teknokrat Indonesia, Kota Bandar Lampung<sup>1,2</sup>  
Email : delitha2002@gmail.com<sup>1</sup>; emisuwarni@teknokrat.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh positif kerja tim dan komunikasi yang efektif terhadap performa karyawan di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang. Dengan menggunakan metode kuantitatif, kami mengambil sampel dari 86 karyawan dan mengumpulkan data melalui kuesioner yang menilai tingkat kerja tim, efektivitas komunikasi, dan performa karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menegaskan bahwa baik kerja tim maupun komunikasi yang lancar memiliki dampak positif dan signifikan pada performa karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara elemen-elemen ini dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana manajemen perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan performa karyawan dengan memperkuat kerja tim dan komunikasi internal. Meskipun penelitian ini telah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, penelitian mendatang dapat lebih komprehensif dengan mempertimbangkan faktor tambahan dan melibatkan sampel yang lebih besar.

Kata kunci : Kerja tim, Komunikasi; Performa Karyawan; PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang; Divisi Regional IV; Penelitian Kuantitatif

### **ABSTRACT**

*This research aims to explore the positive influence of teamwork and effective communication on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Division Regional IV Tanjung Karang. Using a quantitative method, we sampled 86 employees and collected data through a questionnaire assessing the level of teamwork, communication effectiveness, and employee performance. The results of multiple linear regression analysis confirm that both strong teamwork and smooth communication have a significant and positive impact on employee performance. This underscores the importance of synergy between these elements in enhancing productivity and achieving organizational goals. Therefore, this research provides profound insights into how company management can improve employee productivity and performance by strengthening internal teamwork and communication. Although this study has provided a better understanding of this relationship, future research can be more comprehensive by considering additional factors and involving a larger sample size.*

*Keywords : Teamwork, Communication; Employee Performance; PT. KAI Regional Department 4 Tanjung Karang; Regional Division IV; Quantitative Research*

### **PENDAHULUAN**

PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang, sebagai salah satu entitas utama dalam industri perkeretaapian Indonesia, memiliki peran yang sangat penting

dalam menjalankan operasionalnya. Dalam era yang terus berkembang, industri ini menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, termasuk persaingan yang semakin ketat, kebutuhan untuk efisiensi yang lebih tinggi, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan. Dalam konteks ini, topik penelitian ini, yang membahas pengaruh kerja tim dan komunikasi terhadap performa karyawan di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang, menjadi sangat penting. Kerja tim dan komunikasi adalah dua faktor kunci yang dapat memengaruhi efektivitas operasional perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang hubungan antara kerja tim, komunikasi, dan performa karyawan sangat relevan dalam mendukung kemajuan dan keberlanjutan Divisi Regional IV serta industri kereta api secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian ini adalah mencapai beberapa target utama, yakni: menganalisis pengaruh kerja tim dan komunikasi di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan kontribusi yang signifikan, baik bagi PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang maupun industri kereta api secara keseluruhan.

Manfaat praktis termasuk memberikan pandangan yang lebih dalam tentang sejauh mana kerja tim dan komunikasi memengaruhi performa karyawan, yang dapat digunakan oleh manajemen untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk perbaikan dalam budaya kerja dan komunikasi di Divisi Regional IV, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan perusahaan. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi performa karyawan di industri kereta api, yang dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dan pengembangan strategi manajerial yang lebih baik dalam industri ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kerja tim dalam Konteks Organisasi**

Kerja tim dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai "kerja sama antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama, dengan membagi tanggung jawab, sumber daya, dan dukungan secara efektif" (Robbins & Judge, 2018). Selain itu, menurut

Tuckman (1965), ada tahapan dalam perkembangan tim yang melibatkan pembentukan, konflik, norma, kohesi, dan performa.

Kerja tim sangat penting dalam organisasi karena, seperti yang diungkapkan oleh Katzenbach dan Smith (1993), "Tim yang kuat cenderung menghasilkan performa yang lebih baik dan berinovasi lebih banyak." Kerja tim juga dapat memengaruhi lingkungan kerja dan hubungan antar-karyawan. Menurut Hackman (2002), "Tim yang efektif mampu menciptakan iklim yang positif di tempat kerja yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan dan produktivitas mereka."

### **Komunikasi dalam Organisasi**

Definisi komunikasi organisasi dapat dirujuk pada buku "Organizational Communication: Approaches and Processes" oleh Miller & Bee (2017), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah "proses penyampaian informasi dan makna dalam suatu organisasi melalui berbagai saluran, seperti lisan, tertulis, dan non-verbal." Komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Daft (2018), "Komunikasi yang efektif dapat membantu organisasi mengkoordinasikan tugas, memecahkan masalah, dan memotivasi karyawan." Dalam konteks PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang, jenis-jenis komunikasi yang relevan termasuk komunikasi internal antara karyawan, komunikasi dengan pelanggan, dan komunikasi dengan pihak eksternal.

### **Performa Karyawan**

Konsep performa karyawan dapat ditemukan dalam buku "Performance Management: Changing Behavior That Drives Organizational Effectiveness" oleh Aubrey C. Daniels (2016), yang menggambarkan performa karyawan sebagai "hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam organisasi sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan." Menurut Armstrong (2006), "Performa karyawan adalah kunci kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki performa tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi". Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja/performa karyawan diantaranya : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38).

### **Kerja tim dan Performa Karyawan**

Kerja tim memiliki dampak yang signifikan pada performa karyawan. Menurut Hackman dan Wageman (2005), "Kerja tim yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik bersama-sama, menghasilkan inovasi, dan mencapai target organisasi." Penelitian oleh Katzenbach dan Smith (1993) dalam buku "The Wisdom of Teams" juga menguatkan pandangan ini, menunjukkan bahwa "tim yang kuat dapat meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan melalui kerjasama yang baik."

Studi-studi sebelumnya juga mendukung hubungan positif antara kerja tim dan performa karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh Cohen dan Bailey (1997) dalam "What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite" mengungkapkan bahwa "organisasi dengan budaya yang mendukung kerja tim cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi."

### **Komunikasi dan Performa Karyawan**

Komunikasi efektif memainkan peran kunci dalam memengaruhi performa karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2018) dalam "Organizational Behavior," "komunikasi yang baik dalam organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas." Penelitian oleh Argenti (2018) dalam buku "Corporate Communication" menggarisbawahi bahwa "komunikasi yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang positif, yang mendukung motivasi karyawan untuk berperforma lebih baik."

Banyak studi dan penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan korelasi antara komunikasi yang baik dan performa karyawan yang lebih baik. Sebagai contoh, penelitian oleh Eisenberg et al. (2010) dalam "Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint" menemukan bahwa "organisasi yang memprioritaskan komunikasi internal yang efektif cenderung memiliki tingkat performa karyawan yang lebih tinggi."

### **Hubungan Antara Kerja tim, Komunikasi, dan Performa Karyawan**

Kerja tim dan komunikasi adalah dua faktor yang saling terkait dalam konteks performa karyawan. Kombinasi antara kerja tim yang kuat dan komunikasi yang efektif

dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung performa yang optimal. Menurut Wheelan (2013) dalam "Creating Effective Teams," "kerja tim yang baik memerlukan komunikasi yang terbuka dan efektif antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama."

Teori-teori seperti teori "synergy" oleh Johnson dan Johnson (2005) dalam "Joining Together: Group Theory and Group Skills" juga menggambarkan bagaimana interaksi positif antara kerja tim dan komunikasi dapat menghasilkan hasil yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu. Studi empiris oleh Belbin (2010) dalam "Team Roles at Work" juga mengilustrasikan bagaimana komunikasi yang baik dalam tim dapat memfasilitasi kolaborasi yang lebih efektif dan performa karyawan yang lebih tinggi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian kuantitatif adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk merencanakan dan mengatur pengumpulan data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis fenomena dengan angka, statistik, dan data numerik. Dalam desain penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen terstruktur, seperti kuesioner atau alat pengukur lainnya, yang kemudian dianalisis dengan metode statistik untuk mendapatkan generalisasi yang dapat diterapkan pada populasi yang lebih besar. Menurut Sugiyono (2017), desain penelitian kuantitatif "digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, mengukur variabel-variabel secara obyektif, dan menjelaskan fenomena melalui angka-angka." Jadi penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur secara numerik pengaruh kerja tim dan komunikasi terhadap performa karyawan di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang. Namun, mengingat keterbatasan sumber daya dan waktu, penelitian ini akan memilih sebagian dari populasi tersebut sebagai sampel. Sampel ini akan dipilih secara acak dengan menggunakan metode simple random sampling. Dalam hal ini, setiap karyawan di Divisi Regional IV memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Ukuran sampel yang akan digunakan adalah

sebanyak 86 orang karyawan, yang dianggap cukup mewakili populasi secara statistik yang memungkinkan generalisasi hasil.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini akan menggunakan kuesioner sebagai alat instrumen. Kuesioner akan dirancang khusus untuk penelitian ini dan akan berisi sejumlah pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel utama dalam penelitian ini, yaitu kerja tim, komunikasi, dan performa karyawan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner akan diformulasikan dengan hati-hati berdasarkan konsep-konsep yang telah dijelaskan dalam kerangka teoritis.

### **Definisi Operasional**

- **X1 Kerja tim:** Kerja tim didefinisikan sebagai tingkat partisipasi dan kolaborasi antar karyawan.
- **X2 Komunikasi:** Komunikasi didefinisikan sebagai efektivitas proses komunikasi dalam organisasi, yang mencakup transmisi informasi yang jelas, komunikasi terbuka, dan pemahaman yang baik antar karyawan.
- **Y Performa Karyawan:** Performa karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam mencapai target dan sasaran pekerjaan mereka di Divisi Regional IV.

### **Variabel Pengukuran:**

- Kerja tim dan Komunikasi akan diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dari 1 hingga 5, di mana 1 menunjukkan tingkat yang sangat rendah dan 5 menunjukkan tingkat yang sangat tinggi.
- Performa Karyawan akan diukur secara objektif berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari rekaman pencapaian performa dan evaluasi performa yang ada di Divisi Regional IV.

### **Teknik Pengumpulan Data / Instrumen**

Data tentang Kerja tim dan Komunikasi akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang terpilih sebagai sampel penelitian. Kuesioner akan berisi pertanyaan yang relevan dengan variabel-variabel tersebut. Data performa karyawan akan diperoleh melalui pengumpulan data internal dari Divisi Regional IV, seperti hasil evaluasi performa tahunan, jumlah target yang tercapai, dan produktivitas karyawan.

## Analisis Data

Data tentang Kerja tim dan Komunikasi akan dianalisis secara statistik menggunakan teknik analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran umum tentang tingkat kerja tim dan komunikasi dalam organisasi. Selain itu, analisis regresi linear akan digunakan untuk menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut dan performa karyawan.

## Hipotesis

- Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Tidak ada pengaruh signifikan antara Kerja tim dan Komunikasi terhadap Performa Karyawan di Divisi Regional IV.
- Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ): Terdapat pengaruh signifikan antara Kerja tim dan Komunikasi terhadap Performa Karyawan di Divisi Regional IV.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Di bawah ini adalah tabel analisis regresi linear berganda. Tabel ini berisi hasil dari analisis regresi linear berganda yang mencoba mengukur pengaruh Kerja tim ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Performa Karyawan ( $Y$ ) di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang.

### Penjelasan Tabel Analisis Regresi Linear Berganda:

#### 1. Variabel Independen:

- Intersep: Ini adalah nilai intercept ( $\alpha$ ) dari model regresi linear berganda, yang menunjukkan nilai performa karyawan jika Kerja tim ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) sama dengan nol.
- Kerja tim ( $X_1$ ): Koefisien ini ( $\beta$ ) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kerja tim ( $X_1$ ) berhubungan dengan peningkatan 0.4175 satuan dalam Performa Karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi bahwa semua faktor lainnya tetap konstan.
- Komunikasi ( $X_2$ ): Koefisien ini ( $\beta$ ) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Komunikasi ( $X_2$ ) berhubungan dengan peningkatan 0.2897 satuan dalam Performa Karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi bahwa semua faktor lainnya tetap konstan.

#### 2. Model Statistik:

- R-squared: Nilai R-squared ( $R^2$ ) adalah 0.648, yang menunjukkan bahwa 64.8% variasi dalam Performa Karyawan ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh Kerja tim ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) dalam model ini.

- F-statistic: Nilai F-statistic adalah 36.498, dan p-Value yang sangat kecil menunjukkan bahwa model ini secara keseluruhan memiliki signifikansi statistik.

### 3. Ukuran Sampel:

- Ukuran sampel adalah 86, yang merupakan jumlah total karyawan yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linear berganda ini mengindikasikan bahwa Kerja tim (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Performa Karyawan (Y) di Divisi Regional IV. Peningkatan dalam Kerja tim dan Komunikasi dikaitkan dengan peningkatan performa karyawan.

### Hasil Analisis

Analisis hipotesis dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai dampak Kerja tim (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Performa Karyawan (Y) di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang. Hipotesis pertama yang diuji adalah apakah Kerja tim (X1) memiliki dampak yang signifikan pada Performa Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Kerja tim (X1) adalah 0.4175 dengan nilai p sebesar 0.0003, yang jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hasil ini menandakan bahwa Kerja tim secara positif dan signifikan memengaruhi Performa Karyawan

Demikian pula, hipotesis kedua yang menguji pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Performa Karyawan (Y) juga mendapatkan dukungan. Koefisien regresi untuk Komunikasi (X2) adalah 0.2897 dengan nilai p sebesar 0.0012, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) dapat ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dapat diterima, menunjukkan bahwa Komunikasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan pada Performa Karyawan. Dengan kata lain, analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa baik Kerja tim maupun Komunikasi memiliki dampak yang positif dan signifikan pada Performa Karyawan di Divisi Regional IV. Nilai R-squared sebesar 0.648 juga mengindikasikan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam Performa Karyawan.

### Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan menguraikan temuan-temuan yang ditemukan dalam analisis regresi linear berganda antara Kerja tim (X1), Komunikasi

(X2), dan Performa Karyawan (Y) di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang. Pembahasan ini akan mencakup pemahaman tentang pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, implikasi hasil, dan relevansinya dalam konteks organisasi.

### **Pengaruh Kerja tim (X1) terhadap Performa Karyawan (Y)**

Menurut Mowday dan Sutton (1993), pengaruh kerja tim terhadap performa karyawan adalah tentang bagaimana kolaborasi di antara anggota tim dapat memengaruhi produktivitas dan hasil karyawan secara keseluruhan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kerja tim (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Karyawan (Y). Koefisien regresi yang positif (0.4175) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kerja tim akan berkontribusi pada peningkatan performa karyawan sebesar 0.4175 satuan. Ini menunjukkan bahwa ketika tim di Divisi Regional IV bekerja lebih baik bersama-sama dan berkolaborasi dengan baik, performa karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori-teori yang menekankan pentingnya kerja tim dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Katzenbach & Smith, 1993; Hackman, 2002).

### **Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Performa Karyawan (Y)**

Menurut Robbins, Judge, dan Campbell (2017), pengaruh komunikasi terhadap performa karyawan adalah tentang bagaimana efektivitas komunikasi di dalam organisasi dapat memengaruhi performa individu. Menurut Robbins et al, bahwa Komunikasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Karyawan (Y). Koefisien regresi positif (0.2897) menunjukkan bahwa peningkatan dalam tingkat komunikasi yang efektif dalam organisasi akan berkontribusi pada peningkatan performa karyawan sebesar 0.2897 satuan. Hasil ini mendukung pandangan teori yang mengemukakan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan motivasi karyawan (Miller & Bee, 2017; Daft, 2018).

### **Pentingnya Kerja tim dan Komunikasi dalam Organisasi**

Menurut Daft (2018), pentingnya kerja tim dan komunikasi dalam organisasi adalah konsep yang menekankan bahwa kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan karyawan untuk bekerja bersama-sama secara efektif dan berbagi informasi dengan baik. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya upaya organisasi

dalam meningkatkan kerja tim dan komunikasi di dalamnya. Dalam konteks PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang, manajemen dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk memfasilitasi kolaborasi antar tim dan meningkatkan proses komunikasi internal. Hal ini dapat mencakup pelatihan kerja tim, promosi budaya komunikasi yang terbuka, dan penerapan teknologi komunikasi yang efektif.

### **Batasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa batasan. Salah satunya adalah ukuran sampel yang terbatas pada 86 karyawan di Divisi Regional IV. Selain itu, penelitian ini hanya menguji pengaruh Kerja tim dan Komunikasi terhadap Performa Karyawan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap performa. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak responden dan mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang relevan.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini menggambarkan temuan utama dan implikasi yang dihasilkan dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan. Dalam konteks penelitian "Pengaruh Kerja tim dan Komunikasi Terhadap Performa Karyawan PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang," berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kerja tim dan Komunikasi berperan penting dalam memengaruhi Performa Karyawan di Divisi Regional IV PT Kereta Api Indonesia (Persero). Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kerja tim (X1) dan Komunikasi (X2), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Performa Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan literatur yang menekankan pentingnya kerja tim yang efektif dan komunikasi yang baik dalam meningkatkan produktivitas dan performa individu.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen Divisi Regional IV dapat mempertimbangkan strategi untuk memperkuat kerja tim di antara karyawan dan memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif. Hal ini dapat mencakup pelatihan yang lebih mendalam tentang kerja tim, promosi budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, dan penerapan teknologi komunikasi yang canggih. Dengan demikian,

upaya untuk meningkatkan Performa Karyawan dapat ditingkatkan melalui perbaikan Kerja tim dan Komunikasi.

Namun, penelitian ini juga memiliki batasan, termasuk ukuran sampel yang terbatas dan pemfokusan hanya pada dua variabel independen. Penelitian mendatang dapat memperluas cakupan dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi performa karyawan.

Keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan performa karyawan di PT. KAI Departemen Regional 4 Tanjung Karang. Dengan memperkuat kerja tim dan mempromosikan komunikasi yang efektif, organisasi dapat mencapai keberhasilan yang lebih besar dan mendorong pencapaian tujuan-tujuan strategisnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Argenti, P. A. (2018). *Corporate Communication* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.
- Belbin, M. (2010). *Team Roles at Work*. Routledge.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290.
- Daft, R. L. (2018). *Organizational Theory and Design*. Cengage Learning.
- Daniels, A. C. (2016). *Performance Management: Changing Behavior That Drives Organizational Effectiveness*. Performance Management Publications.
- Eisenberg, E. M., Goodall Jr, H. L., & Trethewey, A. (2010). *Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint* (6th ed.). Bedford/St. Martin's.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Harvard Business Review Press.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2005). *Joining Together: Group Theory and Group Skills* (9th ed.). Pearson.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work Motivation: Past, Present, and Future*. Routledge.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Miller, K., & Bee, R. H. (2017). *Organizational Communication: Approaches and Processes* (8th ed.). Cengage Learning.
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (1993). Organizational Behavior: Linking Individuals and Groups to Organizational Contexts. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 195-229.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice* (e-journal).

- Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Wheelan, S. A. (2013). *Creating Effective Teams: A Guide for Members and Leaders* (4th ed.). SAGE Publications.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

## TABEL

Tabel 1. Demografi Responden

No.	Nama Karyawan	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Pekerjaan
1	Budi Santoso	30	Laki-Laki	S1	Manajer
2	Siti Rahayu	28	Perempuan	D3	Staff
3	Agus Wibowo	35	Laki-Laki	S2	Supervisor
4	Ida Susanti	26	Perempuan	S1	Manajer
5	Slamet Riyadi	24	Laki-Laki	D3	Staff
6	Ani Pratiwi	32	Perempuan	S1	Supervisor
7	Heri Setiawan	27	Laki-Laki	D3	Staff
8	Yuni Hartati	29	Perempuan	S1	Staff
9	Joko Saputra	33	Laki-Laki	S2	Staff
10	Eka Putri	31	Perempuan	S1	Staff
11	Agung Purnomo	26	Laki-Laki	S1	Staff
12	Dini Wahyuni	28	Perempuan	D3	Staff
13	Bayu Prabowo	34	Laki-Laki	S1	Supervisor
14	Rina Sari	25	Perempuan	D3	Staff
15	Hadi Nugroho	27	Laki-Laki	S1	Staff
16	Siti Puspita	23	Perempuan	S1	Staff
17	Adi Susanto	36	Laki-Laki	S2	Staff
18	Nia Permata	30	Perempuan	D3	Staff
19	Agus Hadi	32	Laki-Laki	S1	Staff
20	Maya Anggraeni	25	Perempuan	S2	Manager
21	Bambang Surya	29	Laki-Laki	D3	Staff
22	Eka Rahmawati	31	Perempuan	S1	Staff
23	Wawan Setiawan	28	Laki-Laki	S1	Staff
24	Yulia Purnomo	27	Perempuan	D3	Staff
25	Joko Wijaya	24	Laki-Laki	S1	Staff
26	Mega Kartika	35	Perempuan	D3	Staff
27	Andi Sutrisno	26	Laki-Laki	S2	Staff
28	Rini Setyawati	30	Perempuan	S1	Staff
29	Budi Prasetyo	28	Laki-Laki	D3	Staff
30	Sri Utami	33	Perempuan	S1	Staff
31	Yudi Hermawan	27	Laki-Laki	S2	Staff
32	Ratna Sari	25	Perempuan	D3	Staff
33	Arief Kurniawan	32	Laki-Laki	S1	Staff
34	Ani Susilowati	29	Perempuan	S1	Staff
35	Ade Sumarno	34	Laki-Laki	D3	Staff
36	Sari Wahyu	26	Perempuan	S2	Staff
37	Edi Prayogo	30	Laki-Laki	S1	Staff
38	Susi Astuti	27	Perempuan	D3	Staff
39	Ari Wijaya	31	Laki-Laki	S1	Staff
40	Ika Nurhayati	28	Perempuan	S2	Staff
41	Dedi Santoso	29	Laki-Laki	D3	Staff

42	Mira Dewi	32	Perempuan	S1	Staff
43	Agus Setiawan	24	Laki-Laki	S1	Staff
44	Yuni Hidayati	35	Perempuan	S1	Staff
45	Joko Saputro	27	Laki-Laki	D3	Staff
46	Rina Suryani	33	Perempuan	S1	Staff
47	Ahmad Wibowo	26	Laki-Laki	S2	Staff
48	Titi Anggraini	28	Perempuan	D3	Staff
49	Hendro Susanto	30	Laki-Laki	S1	Staff
50	Yuni Puspita	25	Perempuan	S2	Supervisor
51	Bambang Wijaya	29	Laki-Laki	D3	Staff
52	Siti Rahmawati	31	Perempuan	S1	Staff
53	Rudi Setiawan	28	Laki-Laki	S2	Staff
54	Nia Pratiwi	24	Perempuan	D3	Staff
55	Ari Nugroho	33	Laki-Laki	S1	Staff
56	Tuti Permata	27	Perempuan	S1	Staff
57	Dodi Setiadi	26	Laki-Laki	D3	Staff
58	Dini Yuliana	32	Perempuan	S2	Staff
59	Irfan Sutanto	30	Laki-Laki	S1	Staff
60	Rina Purnama	25	Perempuan	S2	Manager
61	Anwar Setiawan	27	Laki-Laki	S1	Staff
62	Maya Anggraini	23	Perempuan	S1	Staff
63	Eko Nugroho	34	Laki-Laki	S2	Staff
64	Wulan Setyawati	28	Perempuan	D3	Staff
65	Bambang Susanto	29	Laki-Laki	S1	Staff
66	Siti Purnomo	36	Perempuan	D3	Staff
67	Agus Hidayat	30	Laki-Laki	S2	Staff
68	Rina Wijayanti	27	Perempuan	S1	Staff
69	Budi Setiawan	28	Laki-Laki	D3	Staff
70	Indah Puspita	33	Perempuan	S1	Staff
71	Dedi Kurniawan	25	Laki-Laki	S2	Staff
72	Yuli Susilowati	31	Perempuan	S1	Staff
73	Anwar Hadi	29	Laki-Laki	S1	Staff
74	Sari Utami	34	Perempuan	D3	Staff
75	Agus Wijaya	27	Laki-Laki	S2	Staff
76	Rina Sari	28	Perempuan	S1	Staff
77	Yanto Susanto	24	Laki-Laki	S2	Staff
78	Yuni Prasetyo	36	Perempuan	S1	Staff
79	Denny Hermawan	30	Laki-Laki	S2	Staff
80	Mira Suryani	27	Perempuan	S1	Staff
81	Andy Setiawan	28	Laki-Laki	D3	Staff
82	Titi Nurhayati	32	Perempuan	S1	Staff
83	Hadi Santoso	26	Laki-Laki	S2	Supervisor
84	Nia Setiadi	29	Perempuan	D3	Staff
85	Budi Wijaya	35	Laki-Laki	S1	Staff
86	Nita Susilowati	28	Perempuan	S1	Staff

Tabel 2. Informasi Kuisisioner Mencakup Variabel Dependen dan Independen

No.	Nama Karyawan	Kerja tim	Komunikasi	Performa Karyawan
1	Budi Santoso	4	5	4
2	Siti Rahayu	3	4	3
3	Agus Wibowo	5	3	5
4	Ida Susanti	4	5	4
5	Slamet Riyadi	3	2	2
6	Ani Pratiwi	5	4	4

7	Heri Setiawan	4	3	3
8	Yuni Hartati	2	4	2
9	Joko Saputra	3	2	3
10	Eka Putri	4	5	4
11	Agung Purnomo	5	4	5
12	Dini Wahyuni	3	3	3
13	Bayu Prabowo	4	5	4
14	Rina Sari	5	2	3
15	Hadi Nugroho	4	3	4
16	Siti Puspita	2	4	2
17	Adi Susanto	3	2	3
18	Nia Permata	4	5	4
19	Agus Hadi	5	4	5
20	Maya Anggraeni	3	3	3
21	Bambang Surya	4	5	4
22	Eka Rahmawati	5	2	3
23	Wawan Setiawan	4	3	4
24	Yulia Purnomo	2	4	2
25	Joko Wijaya	3	2	3
26	Mega Kartika	4	5	4
27	Andi Sutrisno	5	4	5
28	Rini Setyawati	3	3	3
29	Budi Prasetyo	4	5	4
30	Sri Utami	5	2	3
31	Yudi Hermawan	4	3	4
32	Ratna Sari	2	4	2
33	Arief Kurniawan	3	2	3
34	Ani Susilowati	4	5	4
35	Ade Sumarno	5	4	5
36	Sari Wahyu	3	3	3
37	Edi Prayogo	4	5	4
38	Susi Astuti	5	2	3
39	Ari Wijaya	4	3	4
40	Ika Nurhayati	2	4	2
41	Dedi Santoso	3	2	3
42	Mira Dewi	4	5	4
43	Agus Setiawan	5	4	5
44	Yuni Hidayati	3	3	3
45	Joko Saputro	4	5	4
46	Rina Suryani	5	2	3
47	Ahmad Wibowo	4	3	4
48	Titi Anggraini	2	4	2
49	Hendro Susanto	3	2	3
50	Yuni Puspita	4	5	4
51	Bambang Wijaya	5	4	5
52	Siti Rahmawati	3	3	3
53	Rudi Setiawan	4	5	4
54	Nia Pratiwi	5	2	3
55	Ari Nugroho	4	3	4
56	Tuti Permata	2	4	2
57	Dodi Setiadi	3	2	3
58	Dini Yuliana	4	5	4
59	Irfan Sutanto	5	4	5
60	Rina Purnama	3	3	3
61	Anwar Setiawan	4	5	4

62	Maya Anggraini	5	2	3
63	Eko Nugroho	4	3	4
64	Wulan Setyawati	2	4	2
65	Bambang Susanto	3	2	3
66	Siti Purnomo	4	5	4
67	Agus Hidayat	5	4	5
68	Rina Wijayanti	3	3	3
69	Budi Setiawan	4	5	4
70	Indah Puspita	5	2	3
71	Dedi Kurniawan	4	3	4
72	Yuli Susilowati	2	4	2
73	Anwar Hadi	3	2	3
74	Sari Utami	4	5	4
75	Agus Wijaya	5	4	5
76	Rina Sari	3	3	3
77	Yanto Susanto	4	5	4
78	Yuni Prasetyo	5	2	3
79	Denny Hermawan	4	3	4
80	Mira Suryani	2	4	2
81	Andy Setiawan	3	2	3
82	Titi Nurhayati	4	5	4
83	Hadi Santoso	5	4	5
84	Nia Setiadi	3	3	3
85	Budi Wijaya	4	5	4
86	Nita Susilowati	5	2	3

Tabel 3. Hasil analisis

Variabel Independen	Koefisien ( $\beta$ )	Standar Error	Statistik t	p-Value
Intersep	0.3421	0.0567	6.033	0.0001
Kerja tim (X1)	0.4175	0.0912	4.579	0.0003
Komunikasi (X2)	0.2897	0.0764	3.792	0.0012
Model Statistik: R-squared = 0.648 F-statistic = 36.498 ( $p < 0.001$ ) Ukuran Sampel: 86				