

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 8 UNIT KEBUN CAMMING KABUPATEN BONE

Rita Alriani¹⁾, Buyung Ramadhoni²⁾ Muchriady Muchran³⁾

Universitas Muhammadiyah Makassar

email: ¹⁾ritaalriani02@gmail.com, ²⁾buyung@gmail.com, ³⁾muchriady@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of internal communication and teamwork on the productivity of employees at PT. Nusantara Plantation I Regional 8 Camming Plantation Units Bone Regency. This sample was taken from PT. Nusantara Plantation I Regional 8 Camming Plantation Units Bone Regency. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation, distribution of questionnaires and documentation. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of the study using the SPSS application version 30 regarding the influence of internal communication and teamwork on employee work productivity at PT. Nusantara Plantation I Regional 8 Camming Plantation Units of Bone Regency which has been discussed from the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely that internal communication has a positive and significant effect on employee work productivity. This means that the better internal communication is established, the more employee work productivity will also increase and teamwork has a positive and significant effect on employee work productivity. This shows that the better the teamwork, the better the productivity achieved.

Keywords: : *Internal Communication, Team Work, Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone. Sampel ini diambil dari PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan

dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, pembagian kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 30 mengenai pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi internal yang terjalin maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim maka semakin baik pula produktivitas yang dicapai.

Kata kunci : Komunikasi Internal, Kerjasama Tim, Produktivitas

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan hasil sumber daya manusia dalam organisasi, serta untuk menjamin organisasi mempunyai satuan kerja yang efektif (Onsardi, 2020). Sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi (Wibowo, 2021). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik demi kelangsungan hidup, kemajuan dan keberhasilan organisasi

Perusahaan atau organisasi menginginkan sumber daya manusia mempunyai produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal akan secara langsung mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Ketidakefisienan dan ketidakefektifan karyawan dalam suatu organisasi seringkali menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas. Produktivitas yang tidak efisien dapat dilihat dari karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik untuk menghasilkan produk dan produktivitas yang tidak efektif dapat dilihat dari produk yang dihasilkan oleh karyawan yang tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia mencakup semua individu yang terlibat dalam proses produksi, baik secara fisik maupun intelektual, untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta mencapai produktivitas yang diinginkan. Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditentukan perusahaan. Produktivitas karyawan dapat diukur dari total *output* yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Produktivitas tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor komunikasi internal. Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan yang terjadi di antara anggota organisasi, berlangsung dari pemimpin ke bawahan maupun bawahan ke pemimpin (Suryani & Hendarwati, 2019). Komunikasi internal adalah faktor terpenting bagi suatu perusahaan karena mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Tugas karyawan yang saling terkait membutuhkan komunikasi timbal balik agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan lancar begitu pun sebaliknya, jika tidak terjadi kelancaran dalam berkomunikasi dapat menimbulkan ketidak efektifan dalam bekerja dan tujuan yang ingin diraih pun tidak bisa tercapai (Rahayu et al., 2022). Hasil penelitian (Budi & Miska, 2021) menunjukkan bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian hasil penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Boihaki et al., 2022). Sementara itu, terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hamdani, 2019) menemukan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain komunikasi internal, faktor lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas adalah kerjasama tim. Kerjasama tim adalah kemampuan para anggota tim untuk berkolaborasi, berkomunikasi secara efektif, saling mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain serta membangun kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi (Andarias & Lutfi, 2021). Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik ketika karyawan bekerja secara kohesif dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif. Suatu kerjasama lebih penting dari skill dan finansial, namun seringkali dalam sebuah tim tidak biasa bekerjasama dengan baik yang dapat menyebabkan hilangnya inovasi, efektivitas, dan efisien kerja. Hal ini berpengaruh pada produktivitas dan kinerja (Hasanah & Lahat, 2024). Hasil penelitian (Anggraeni & Saragih, 2019) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anggraini et al., 2024), bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Rahmah et al., 2023), bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pabrik Gula Camming adalah salah satu pabrik gula yang terletak di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan yang dikelola oleh PT. Perkebunan Nusantara I yang merupakan salah satu pabrik yang beroperasi di Desa Wanuwuru Kecamatan Libureng, dimana perusahaan ini bergerak dalam usaha tanaman tebu dari budidaya hingga pengolahan yang menghasilkan tebu sebagai bahan baku gula kristal putih.

Berdasarkan observasi awal melalui proses wawancara dengan salah satu karyawan ada beberapa hambatan antara lain, komunikasi dalam organisasi yang tidak berjalan lancar karena beberapa faktor, seperti kurangnya pemahaman terhadap informasi yang disampaikan, kelebihan informasi, dan ketidakjelasan informasi, sehingga menyebabkan terjadinya *miss communication* mengenai informasi yang disampaikan. Selain itu, kurangnya kekompakan dan kerjasama tim membuat pekerjaan tertunda sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang lebih memilih bekerja secara individual sehingga pencapaian target terlambat dari waktu yang telah ditentukan. Dari permasalahan yang disebabkan oleh faktor komunikasi internal dan kerjasama tim tentunya akan berdampak pada tingkat produktivitas.

B. Tinjauan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatasi berbagai persoalan di tempat kerja para karyawan, manajer, buruh, pegawai, dan tenaga kerja lainnya agar kegiatan organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa organisasi memiliki kondisi kerja yang sesuai di lokasi yang tepat

dan pada waktu yang tepat serta memiliki kapasitas untuk melaksanakan tugas yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya secara keseluruhan, efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan dalam (Najati & Susanto, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mencakup semua aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan industrial, pensiun, dan pemutusan hubungan kerja.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola manusia dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Raymond, 2023) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi utama, yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah menetapkan tujuan organisasi dan pilihan terbaik untuk mencapainya. Perencanaan termasuk pengambilan keputusan, yang berarti memilih apa yang harus dilakukan dari banyaknya pilihan. membantu manajer menggunakan sumber daya manusianya dan mengetahui apa yang harus dilakukan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan menentukan bagaimana aktivitas dan sumber daya disusun. Pengorganisasian merancang pekerjaan, seperti departemenisasi, hubungan otoritas, dan rentang kendali. Manajer harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan jenis organisasi yang sesuai dengan tujuan dan rencana. Jenis organisasi yang berbeda akan dibutuhkan karena berbagai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah proses yang membantu karyawan melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan dan menumbuhkan semangat mereka untuk bekerja keras dan giat. Manajer dapat membangun komitmen dan mendorong upaya untuk mencapai tujuan.

4) Koordinasi

Koordinasi adalah upaya mengintegrasikan, menyatukan semua kegiatan dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar. Dengan koordinasi setiap bagian atau unit kerja dalam melakukan pekerjaannya tidak akan terjadi kesamaan atau duplikasi pekerjaan dengan bagian unit kerja lainnya.

5) Pengendalian atau pengawasan

Tanpa pengendalian atau pengawasan, setiap fungsi manajemen tidak akan berfungsi dengan baik. Pengendalian memastikan efisiensi dan produktivitas yang diperlukan demi keberhasilan organisasi. Untuk mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana sebelumnya, pengendalian terdiri dari empat kegiatan yaitu (1) menentukan standar prestasi, (2) mengukur prestasi yang telah dicapai, (3) membandingkan prestasi dengan standar, dan (4) melakukan perbaikan jika terjadi penyimpangan dari standar.

Komunikasi Internal

Menurut (Hidayat, 2023) Komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak kepada pihak lain yang menerima informasi di dalam suatu organisasi. Komunikasi internal berfungsi untuk mempermudah dan mengendalikan perilaku anggotanya dengan beberapa cara dan setiap hirarki mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa

yang harus dilakukan, serta komunikasi dapat membantu manajer untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan.

Indikator Komunikasi Internal

Menurut Saputra dalam (Ali, 2023) terdapat tiga indikator komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi ke bawah
Komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tingkatan manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya guna mendapatkan timbal balik.
2. Komunikasi ke atas
Komunikasi yang terjadi saat bawahan mengirim pesan kepada atasannya.
3. Komunikasi Horizontal
Komunikasi yang berlangsung di antara para pegawai maupun bagian yang mempunyai kedudukan yang setara.

Kerjasama Tim

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Putri & Hakim, 2022) Kerjasama tim merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara tim atau kelompok yang terorganisir dan dikelola dengan baik. Anggota dari suatu tim yang memiliki keahlian berbeda saling berkoordinasi dan saling ketergantungan demi mencapai suatu tujuan yang sama berupa suatu tugas dari pimpinan. Kerjasama tim akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien dibandingkan dikerjakan secara perorangan. Semua individu dalam tim saling berkolaborasi menjadi satu sinergi yang kuat.

Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi sehingga pada kerjasama tim ini terdapat indikator-indikator yang bisa digunakan.

Menurut Susanti et al, dalam (Angraini et al., 2024) Indikator kerjasama tim terdiri dari beberapa indikator diantaranya:

1. Kerjasama
Kerjasama tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Semua kontribusi dapat menjadi sebuah kekuatan terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya mereka secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerjasamanya.
2. Kepercayaan
Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang benar-benar melakukan dan mengatakan apa yang mereka katakan. Kerjasama tim yang efektif dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik diantara anggotanya. Dengan kata lain, anggota percaya pada moralitas, kepribadian, dan kemampuan setiap anggota.
3. Kekompakan
Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan semangat seseorang terhadap kelompoknya.

Produktivitas

Pengertian Produktivitas

Menurut Sutrisno dalam (Budi & Miska, 2021) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran, yaitu barang atau jasa dan masukan, yaitu tenaga kerja, bahan, dan uang. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Dalam perbandingan antara masukan dan keluaran, masukan biasanya dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno dalam (Khalid & Putra, 2019) indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas adalah kemampuan seorang karyawan yang sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka. Ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil kerja merupakan upaya bersama yang menguntungkan semua pihak. Baik mereka yang mengerjakan tugas maupun yang menikmati hasil akhirnya. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai manfaat maksimal bagi semua yang terlibat.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin.

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

5. Untuk meningkatkan kemampuan kerja, karyawan dapat mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan yang dihadapi, karena tantangan yang lebih kuat akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu untuk mencapai hasil yang optimal pada akhirnya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan komponen produktivitas yang sangat penting bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis 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 (Inkia Fristky & Suwarni, 2023).

Penelitian ini dilakukan untuk lebih memfokuskan kegiatan penelitian dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian nantinya, maka peneliti memilih lokasi dan objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone yang berlokasi di Desa Wanuwawaru, Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan.

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis yang kemudian digunakan untuk mengambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone yang berjumlah 241 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Validitas dan reliabilitas diperoleh melalui uji coba yang mengetahui instrumen yang digunakan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai pengumpulan data atau tidak.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kualitas data layak atau tidaknya untuk dapat diangkat sebagai instrumen penelitian.

- Jika r hitung $>$ r tabel maka item-item pernyataan dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Data penelitian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi $>0,2335$ atau nilai r hitung $>$ nilai r tabel dengan nilai $df = N-2$. Dalam penelitian ini $N=71$ ketika menggunakan rumus maka $df = 71-2= 69$. Jadi nilai r tabel dalam penelitian ini untuk $df = 69$ yaitu $0,2335$. **Tabel 4.7**

Hasil uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Ket
		r hitung	r tabel	
Komunikasi Internal (X1)	X1.1	0,771	0,2335	Valid
	X1.2	0,726	0,2335	Valid
	X1.3	0,855	0,2335	Valid
	X1.4	0,852	0,2335	Valid
	X1.5	0,873	0,2335	Valid
	X1.6	0,767	0,2335	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,793	0,2335	Valid
	X2.2	0,718	0,2335	Valid
	X2.3	0,801	0,2335	Valid
	X2.4	0,792	0,2335	Valid
	X2.5	0,748	0,2335	Valid
	X2.6	0,780	0,2335	Valid
Produktivitas (Y)	Y1.1	0,578	0,2335	Valid
	Y1.2	0,681	0,2335	Valid
	Y1.3	0,731	0,2335	Valid
	Y1.4	0,769	0,2335	Valid
	Y1.5	0,751	0,2335	Valid
	Y1.6	0,767	0,2335	Valid
	Y1.7	0,831	0,2335	Valid
	Y1.8	0,709	0,2335	Valid
	Y1.9	0,763	0,2335	Valid
	Y1.10	0,727	0,2335	Valid
	Y1.11	0,751	0,2335	Valid
	Y1.12	0,804	0,2335	Valid

Sumber: hasil data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji validitas instrumen yang ada dalam kuesioner penelitian variabel komunikasi internal (X1), kerjasama tim (X2), produktivitas

kerja (Y) diperoleh hasil keseluruhan r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,2335 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Jika koefisien *cronbach's alpha* kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. **Tabel 4.8**

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket.
1	Komunikasi internal (X1)	6	0,890	0,6	Reliabel
2	Kerjasama Tim (x2)	6	0,864	0,6	Reliabel
3	Produktivitas (Y)	12	0,923	0,6	Reliabel

Sumber: hasil olahan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh *Cronbach's alpha* variabel komunikasi internal (X1) sebesar 0,890 > 0,6, pada variabel kerjasama tim (X2) dengan nilai 0,864 > 0,6 dan pada variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0,923 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis linear berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	sig.
		B	std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,439	4,979		2,900	0,005
	Komunikasi Internal	0,802	0,175	0,448	4,579	0,001
	Kerjasama Tim	0,640	0,177	0,354	3,616	0,001

Sumber: hasil olahan data SPSS 2025

Persamaan regresi linear berganda didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,439 + 0,802X_1 + 0,640X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, disimpulkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 14,439 menunjukkan besaran tingkat produktivitas kerja sebesar 14,439 atau jika variabel X1 dan X2 dianggap konstan apabila sama dengan nol maka variabel Y bernilai positif.
- 2) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,802 atau 80,2% yang menyatakan semakin baik komunikasi internal, maka tingkat produktivitas kerja juga akan meningkat. Koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan variabel X1 berpengaruh terhadap Y.
- 3) Berdasarkan pada persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,640 atau sebesar 64,0% yang menyatakan bahwa semakin baik kerjasama tim maka tingkat produktivitas juga akan meningkat. Koefisien bernilai positif sehingga dapat dikatakan variabel X2 berpengaruh terhadap Y.

3. Uji Asumsi Klasik

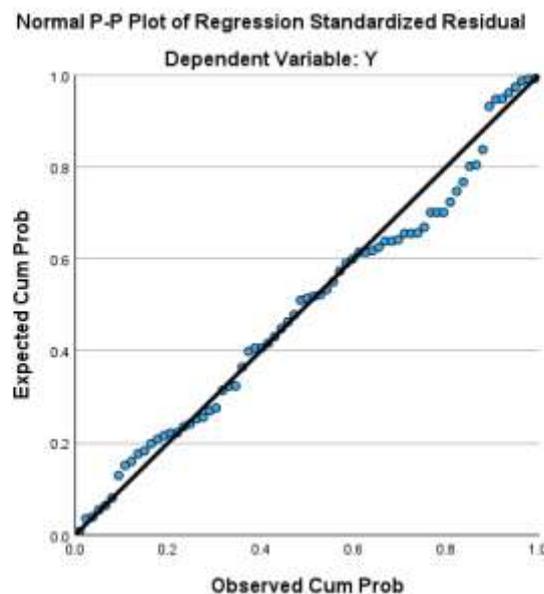
Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Dalam hal ini, penulis mengambil sistem pengolahan data menggunakan SPSS untuk mengolah data. Adapun uji asumsi klasiknya sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dilakukan melalui perhitungan regresi menggunakan SPSS.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah.

Gambar 4.3 Normality Probability Plot



Gambar diatas menunjukkan bahwa *probability plot* menghasilkan pancaran data berada disekitar garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa pola tersebut terdistribusi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar dua variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Internal	0,840	1,190
	Kerjasama Tim	0,840	1,190

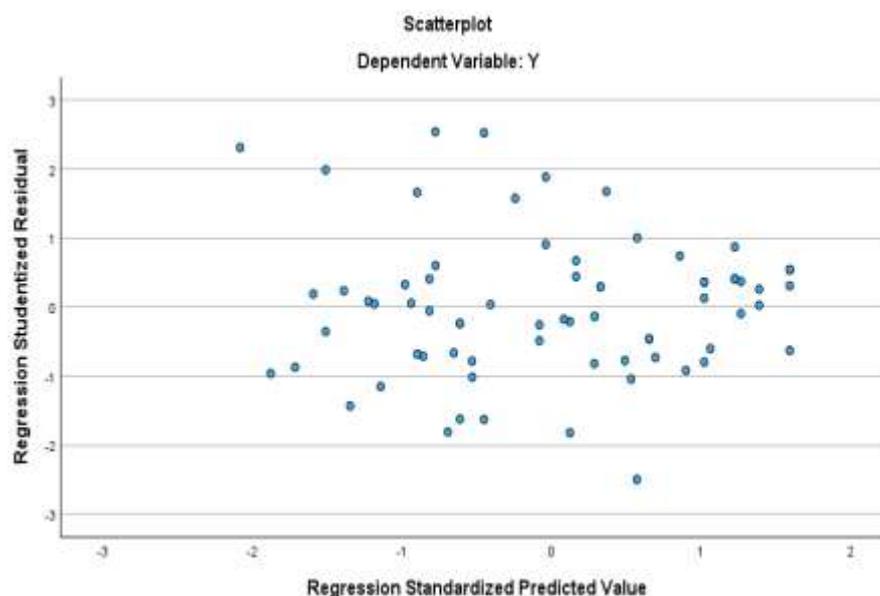
Sumber: hasil olahan data SPSS 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah 5 sebesar 1,190 dan dibawah nilai 1 sebesar 0,840 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliabel* sebagai dasar analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan *variance* dari residual satu periode pengamatan ke periode lainnya. Jika *variance* dari residual satu periode pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Hasil pengolahan data heteroskedastisitas diperoleh titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar nol, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas dan

dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antar variabel X dan Y apakah variabel komunikasi internal, kerjasama tim benar-benar berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja secara terpisah atau parsial.

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	sig.
		B	std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,439	4,979		2,900	0,005
	Komunikasi Internal	0,802	0,175	0,448	4,579	0,001
	Kerjasama Tim	0,640	0,177	0,353	3,616	0,001

Sumber: hasil olahan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Komunikasi Internal (X1)

Hasil uji statistik variabel komunikasi internal diperoleh nilai t_{hitung} 4,579 > t_{tabel} 1,667 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien bernilai positif sebesar 0,802. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima.

2) Kerjasama Tim (X2)

Hasil uji statistik variabel kerjasama tim diperoleh nilai t_{hitung} 3,616 > t_{tabel} 1,667 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,640. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis H0 ditolak dan H2 diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam, menerangkan variabel berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,673 ^a	0,453	0,437	4,37838

Sumber: hasil olahan data SPSS 2025

1. Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada R Square yaitu sebesar 0,453, jadi nilai koefisien determinasi adalah 0,453 atau 45,3%. Hal ini mengasumsikan bahwa variasi perubahan variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel terikat yaitu komunikasi internal (X1) dan kerjasama tim (X2) sebesar 45,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel independen komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki $t_{hitung} 4,579 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone. Semakin baik komunikasi internal yang terjalin maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berarti bahwa komunikasi internal yang lebih baik mengarah pada tingkat produktivitas dan bahwa dalam suatu organisasi komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Adanya implementasi komunikasi internal yang terbuka dan efektif melalui berbagai metode seperti rapat rutin yang dilakukan seminggu sekali dan pelatihan seperti *Pelatihan Basic Management Training Budidaya Tebu Efektif* yang meliputi kursus, webinar dan *workshop*. Hal ini memastikan informasi dari manajemen sampai kepada seluruh karyawan dengan baik, mendukung transparansi, kolaborasi secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan implementasi komunikasi internal yang baik ini, produktivitas kerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone dapat ditingkatkan secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi dan Miska (2021), dan Boihaki (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial yaitu kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengujian statistik memiliki $t_{hitung} 3,616 > t_{tabel} 1,667$ dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone. Semakin baik kerjasama tim maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Adanya hubungan positif antara kerjasama tim dengan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh karyawan yang memiliki kerjasama yang solid dan kepercayaan dalam melakukan perbaikan atau pemeliharaan tanaman dan mengolah tebu untuk persiapan giling. Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Camming Kabupaten Bone secara terbuka berbagi informasi, masukan dan mampu berkomunikasi dengan baik. Mereka memiliki mekanisme resolusi konflik yang efektif, seperti diskusi terbuka atau musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan semua pihak.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et al., 2024) bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin baik pula produktivitas yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 934–948.
- Andarias, A., & Lutfi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(1), 70–89.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah The Effect Of Teamwork On7 Employee Work Productivity On PT. PLN (Persero) Central Java Transmission.*
- Anggraini, D., Yusuf, E., & Andri, G. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Pauh Kamar Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.*
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- Balakrishnan, C., & Masthan, D. (2013). Impact of Internal Communication on Employee Engagement – A Study at Delhi International Airport. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(8), 2250–3153.
- Boihaki, B., Halimah, H., & Rahma, R. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 2(1), 50–63.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83.
- Budi, & Miska. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal

dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2).

Hamdani, M. (2019). *The Effect Of Internal Communication On Work Productivity Of Employees Tata Graha In Star Hotel In Ajibata Sub-District, Toba Samosir District*. 6(1).

Hardani, Adriana, H., Ustiawaty, J., Utami, Istiqomah, Fardani, Sukmana, & Auliya. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Cet. 1, Issue March). CV. Pustaka Ilmu.

Hasanah, Nu. A., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Boga Mamih Nur. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(4), 152–160.

Inkia Fristky, D., & Suwarni, E. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang*. 7(3), 2023.

Khalid, J., & Putra, N. S. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Fairmont Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 6(2), 2019.

Kurniasih. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638.

Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan INews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2).

Onsardi, J. R. (2020). *Manajemen Sdm Global* (No.7n9ds). Pusat Sains Terbuka.

Putri, & Hakim. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kualitas Kerja Karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik. *Journal Of Islamic Management*, 2(1).

Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(1), 73–85.

Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 6(1), 2621–8186.

Raymond. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Gita Lentera.

Rosento, Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal SW ABUMI*, 3(2), 104.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D* (19th ed.). ALFABETA.

- Suryani, D. R., & Hendarwati, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Wonogiri. *Prima Ekonomika*, 10(2), 51–79.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(2), 84–92.
- Triyono, A., Saputra, I., Hairuddin, A., Afriaris, S., & Tri, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1). Eureka Media Aksara.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1). Rajawali Pers.