Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Kota Palopo

The Influence of Communication Effectiveness and Teamwork on Employee Performance in Micro, Small, and Medium Enterprises in Palopo City

[1]✉Alpin
Universitas Andi Djemma Palopo
alpinalpin0524@gmail.com

[2]Siti Rahmi Hakib
Universitas Andi Djemma Palopo
rahmiiammii27@gmail.com

[3]Andi Achmad Adeputra
Universitas Andi Djemma Palopo
12adesyahputra@gmail.com

[4]Erwina
Universitas Andi Djemma Palopo
erwina@unanda.ac.id

[5]Munawir
Universitas Andi Djemma Palopo
munawir@unanda.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palopo. Penelitian dilakukan dengan menguji pengaruh kedua variabel independen, yaitu efektivitas komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2), terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan efektivitas komunikasi dan kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi dan kemampuan bekerja sama dalam tim secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM. Namun, secara parsial diperoleh hasil yang berbeda. Variabel efektivitas komunikasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -0,235, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan karena nilainya sangat kecil dan bernilai negatif. Sebaliknya, variabel kerja sama tim (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 8,698, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kerja sama tim menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan efektivitas komunikasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan pada UMKM Kota Palopo lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan anggota organisasi untuk bekerja sama secara efektif dalam tim, meskipun komunikasi tetap berperan sebagai faktor pendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: *Efektivitas, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan, UMKM*

Abstract

This study aims to analyze the influence of communication effectiveness and teamwork on employee performance within Micro, Small, and Medium Enterprises in Palopo City. The research examines the impact of two independent variables—communication effectiveness (X1) and teamwork (X2)—on the dependent variable, employee performance (Y). The analysis results indicate that communication effectiveness and teamwork, when considered simultaneously, have a significant influence on employee performance. These findings suggest that enhancing both the quality of communication and the ability to work collaboratively in teams can collectively improve employee performance in Micro, Small, and

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

Medium Enterprises. However, partial analysis yielded different results. The communication effectiveness variable (X1) showed a calculated t-value of -0.235, indicating that its influence on employee performance is not significant due to the value being both very low and negative. Conversely, the teamwork variable (X2) showed a calculated t-value of 8.698, demonstrating a positive and significant influence on employee performance. Thus, teamwork emerges as the more dominant factor in enhancing employee performance compared to communication effectiveness. Overall, this study concludes that employee performance success in Palopo City Micro, Small, and Medium Enterprises is driven more by the ability of organizational members to work together effectively in teams, although communication still serves as a supporting factor in achieving organizational goals.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi dan kemajuan ekonomi digital saat ini, keberadaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Di Kota Palopo, perkembangan UMKM mengalami peningkatan yang cukup pesat, khususnya pada sektor perdagangan, kuliner, jasa, dan industri kreatif. UMKM tidak hanya berperan dalam meningkatkan aktivitas perekonomian daerah, tetapi juga mampu membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat dalam jumlah yang cukup besar. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, UMKM memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional serta penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Pertumbuhan UMKM yang terus meningkat ini menuntut para pelaku usaha untuk lebih memperhatikan kualitas pengelolaan usaha, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang mendukung kelancaran kegiatan operasional usaha.

SDM merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Ibad et al., (2024) sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki individu, baik dari aspek pemikiran maupun tenaga fisik, yang digunakan untuk menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Dalam konteks UMKM, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan usaha, karena karyawan berperan langsung dalam proses operasional serta pelayanan kepada konsumen. Survei Kemenkop UKM (2023) menunjukkan bahwa hanya 30% UMKM memiliki SDM terlatih, menyebabkan rendahnya produktivitas rata-rata Rp 50-100 juta/tahun per usaha Kinerja karyawan menjadi ukuran penting dalam menilai efektivitas organisasi dalam mencapai target usaha yang telah ditetapkan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan, maka semakin besar peluang bagi UMKM untuk meningkatkan produktivitas, mempertahankan daya saing, serta menjaga keberlangsungan usaha di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan perkembangan usaha, khususnya pada sektor UMKM.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas usaha, efisiensi kerja, dan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menyebabkan terhambatnya operasional usaha dan menurunnya daya saing perusahaan. Dalam

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

praktiknya, peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari hubungan antarpegawai. Di antara faktor-faktor tersebut, efektivitas komunikasi dan kerja sama tim menjadi dua faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan kerja karyawan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja sesuai tanggung jawab. Kinerja baik meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan sebaliknya, kinerja rendah menghambat operasional dan daya saing. Faktor utama peningkatan kinerja adalah efektivitas komunikasi dan kerja sama tim. Efektivitas komunikasi memastikan koordinasi, minim kesalahan, dan kelancaran kerja. Najih (2017) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin efektif komunikasi dalam organisasi, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Selain komunikasi, kerja sama tim juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dalam kegiatan operasional UMKM, banyak pekerjaan yang membutuhkan keterlibatan beberapa individu sehingga diperlukan koordinasi dan kolaborasi yang baik antaranggota tim. Sementara itu, kerja sama tim seperti didefinisikan Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta (2024) sebagai usaha bersama untuk tujuan bersama menciptakan harmoni, mempercepat tugas, dan efisiensi. Kerja sama tim lemah justru memicu konflik dan penurunan produktivitas, apabila kerja sama tim tidak berjalan dengan baik, hal tersebut dapat memicu konflik, kurangnya koordinasi, serta berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan.

Dalam konteks UMKM di Palopo, efektivitas komunikasi dan kerja sama tim menjadi dua faktor yang sangat penting mengingat sebagian besar UMKM masih memiliki sistem manajemen yang sederhana dan struktur organisasi yang belum kompleks. Pada kondisi tersebut, komunikasi yang baik antara pemilik usaha dan karyawan maupun antar sesama karyawan sangat diperlukan untuk memastikan proses kerja berjalan dengan baik. Selain itu, kerja sama tim juga menjadi faktor penentu keberhasilan operasional UMKM, terutama pada usaha yang melibatkan banyak aktivitas pelayanan dan produksi. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait efektivitas komunikasi dan kerja sama tim pada UMKM di Palopo. Beberapa permasalahan yang sering ditemukan antara lain kurangnya komunikasi yang jelas mengenai pembagian tugas, lemahnya koordinasi antar karyawan, terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan, serta kurangnya kekompakan dalam tim kerja. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada konsumen.

Penelitian ini difokuskan pada UMKM yang beroperasi di Palopo dengan variabel independen yaitu efektivitas komunikasi dan kerja sama tim, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Efektivitas komunikasi diukur melalui indikator kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, ketepatan penyampaian pesan, dan umpan balik. Kerja sama tim diukur melalui indikator koordinasi, partisipasi, tanggung jawab bersama, dan saling mendukung antar anggota tim. Sedangkan kinerja karyawan diukur melalui produktivitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Permasalahan lain yang sering terjadi pada UMKM adalah pembagian tugas yang tidak merata, kurangnya komunikasi antar karyawan, serta minimnya koordinasi saat menghadapi situasi kerja yang padat. Kondisi

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

tersebut menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kualitas pelayanan, dan meningkatnya tingkat kesalahan kerja. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka akan berdampak pada perkembangan usaha dan kepuasan pelanggan.

Penelitian ini menguji variabel independen efektivitas komunikasi (indikator: kejelasan informasi, pemahaman, umpan balik, keterbukaan, pengaruh terhadap sikap kelancaran aliran informasi) dan kerja sama tim (indikator: kepercayaan antar anggota,komitmen, partisipasi, koordinasi, saling dukung), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (indikator: kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab ketepatan waktu, inisiatif). Temuan diharapkan memberikan rekomendasi praktis bagi UMKM Palopo guna meningkatkan daya saing.

Kerangka Konseptual Penelitian

Secara konseptual, penelitian ini didasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa fektivitas komunikasi merupakan kemampuan organisasi dalam menyampaikan informasi secara jelas, tepat, dan mudah dipahami sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi yang efektif akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi, serta memperlancar proses penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain efektivitas komunikasi, kerja sama tim juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kerja sama tim yang baik ditandai dengan adanya koordinasi, saling percaya, saling membantu, serta tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan. Melalui kerja sama yang efektif, setiap anggota tim dapat memanfaatkan kemampuan masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dalam bekerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh efektivitas komunikasi dan kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan

efektivitas komunikasi dan kerja sama tim merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi, instruksi, dan koordinasi kerja berlangsung dengan jelas, akurat, dan tepat waktu. Di sisi lain, kerja sama tim yang baik menciptakan hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, serta

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

meningkatkan koordinasi dalam menyelesaikan tugas. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara optimal, maka karyawan akan bekerja lebih produktif, efisien, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:
H1: efektivitas komunikasi dan kerja sama tim secara semultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Efektivitas komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Komunikasi yang berlangsung secara terbuka, jelas, akurat, dan mudah dipahami akan memudahkan karyawan memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan pekerjaan yang harus dicapai. Selain itu, komunikasi yang baik dapat meminimalkan kesalahan, mengurangi konflik, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan meningkatkan koordinasi antarkaryawan maupun antara pimpinan dan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi efektivitas komunikasi dalam UMKM, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:
H2: Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kerja sama tim terhadap Kinerja karyawan

kerja sama tim merupakan kemampuan individu untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang baik ditandai dengan adanya saling percaya, koordinasi yang efektif, komunikasi yang terbuka, saling membantu, serta tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan. Melalui kerja sama tim yang baik, setiap anggota dapat memanfaatkan keahlian masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Kondisi tersebut akan meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:
H3: kerja sama tim secara semultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji pengaruh efektivitas komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada umkm kota palopo sebagai variabel mediasi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis secara statistik.

Penelitian ini dilakukan pada UMKM yang ada di Kota Palopo. Populasi penelitian ini adalah umkm kota palopo , baik pemilik maupun karyawan yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan jumlah indikator. Menurut Joseph F. Hair Jr. et al. (2014), yaitu jumlah sampel minimal 5 kali jumlah indikator penelitian. Dengan total 17 indikator, maka jumlah sampel minimal adalah 85 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju. Variabel Efektivitas Komunikasi diukur

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

menggunakan indikator Kejelasan Informasi, Pemahaman Pesan, Umpan balik, Konsistensi Komunikasi, Keterbukaan Komunikasi, Pengaruh terhadap sikap, Kelancaran aliran Informasi. Variabel Kerja sama tim diukur melalui indikator Kepercayaan antar anggota, Komitmen terhadap tujuan tim, Partisipasi Aktif, Koordinasi kerja, dan Saling mendukung, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerja sama, dan inisiatif.

Analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Pengujian dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diambil dalam dengan menyebar kuesioner kepada UMKM yang ada di Kota Palopo yang disebut dengan responden. Kuesioner dalam penelitian ini berjudul Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhada Kinerja Karyawan Pada UMKM Kota Palopo. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 85 kuesioner. Pengolahan data dilakukan secara kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel independen berpengaruh secara langsung maupun melalui mediasi terhadap variabel dependen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan tahap awal dalam mengevaluasi kualitas instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliability

Variabel	Item Pengukuran	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha		Keterangan
Efektivitas Komunikasi (X1)	X1	0,769	0,213	Valid	0,743	0.6	Reliabel
	X2	0,662	0,213	Valid			
	X3	0,672	0,213	Valid			
	X4	0,659	0,213	Valid			
	X5	0,701	0,213	Valid			
	X6	0,683	0,213	Valid			
	X7	0,667	0,213	Valid			
	X8	0,632	0,213	Valid			
	X9	0,673	0,213	Valid			

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

	X10	0,636	0,213	Valid			
	X11	0,655	0,213	Valid			
	X12	0,643	0,213	Valid			
	X13	0,760	0,213	Valid			
	X14	0,757	0,213	Valid			
	X15	0,71	0,213	Valid			
	X16	0,744	0,213	Valid			
	X17	0,644	0,213	Valid			
	X18	0,718	0,213	Valid			
	X19	0,679	0,213	Valid			
	X20	0,664	0,213	Valid			
	X21	0,672	0,213	Valid			
Kerja Sama Tim (X2)	X1	0,624	0,213	Valid	0,759	0.6	Reliabel
	X2	0,62	0,213	Valid			
	X3	0,747	0,213	Valid			
	X4	0,595	0213	Valid			
	X5	0,558	0,213	Valid			
	X6	0,358	0,213	Valid			
	X7	0,588	0,213	Valid			
	X8	0,630	0,213	Valid			
	X9	0,566	0,213	Valid			
	X10	0,546	0,213	Valid			
	X11	0,406	0,213	Valid			
	X12	0,506	0,213	Valid			
	X13	0,538	0,213	Valid			
	X14	0,612	0,213	Valid			
	X15	0,557	0,213	Valid			
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,515	0,213	Valid	0,744	0.6	Reliabel
	Y2	0,526	0,213	Valid			
	Y3	0,474	0,213	Valid			
	Y4	0,597	0,213	Valid			
	Y5	0,66	0,213	Valid			
	Y6	0,487	0,213	Valid			
	Y7	0,691	0,213	Valid			
	Y8	0,707	0,213	Valid			
	Y9	0,570	0,213	Valid			
	Y10	0,678	0,213	Valid			
	Y11	0,597	0,213	Valid			
	Y12	0,383	0,213	Valid			
	Y13	0,568	0,213	Valid			
	Y14	0,654	0,213	Valid			
	Y15	0,458	0,213	Valid			

Sumber: Data diolah

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian layak digunakan dalam mengukur variabel Efektivitas Komunikasi(X1), Kerja sama tim (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,213. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel Efektivitas Komunikasi (X1) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,769 sampai 0,762, yang seluruhnya lebih besar daripada r tabel (0,213), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,743, yang berarti instrumen pada Efektivitas Komunikasi reliabel.

Selanjutnya, pada variabel Kerja sama tim (X2) seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,624 sampai 0,557, sehingga seluruh item juga dinyatakan valid karena memiliki nilai yang lebih besar daripada r tabel (0,213). Variabel ini memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,759, sehingga memenuhi kriteria reliabel.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,515 sampai 0,458. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel (0,213), sehingga semua item dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,744 menunjukkan bahwa instrumen pada variabel Kinerja Guru memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Efektivitas Komunikasi, Kerja sama tim, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel Efektivitas Komunikasi (X1) dan Kerja sama tim (X2) terhadap Kinerja (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien regresi (Beta), uji t, nilai signifikansi (Sig.), serta koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien regresi menunjukkan arah dan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) memberikan informasi mengenai kemampuan variabel Efektivitas Komunikasi dan Kerja Sama tim dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 77,373 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,654 menunjukkan bahwa 65,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Efektivitas Komunikasi dan

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

Kerja sama tim, sedangkan 34,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 2. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai Sig. < 0,05.

Table 2: Hypothesis testing result

No	Hypothesis	Jenis Uji	Nilai Statistik	*Sig.*	Keputusan
1	Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kerja Sama tim terhadap Kinerja Karyawan (X1, X2 → Y)	Uji F	77,373	,000[b]	H1 Diterima
2	Pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan(X1 → Y)	Uji T	0,235	0.815	H2 Ditolak
3	Pengaruh Kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan (X2→ Y)	Uji T	8,698	0.000	H3 Diterima

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 2, diketahui bahwa hipotesis pertama (H1) menguji pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 77,373 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi dan Kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan Efektivitas Komunikasi dan Kerja sama tim secara simultan akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,235 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,815. Karena nilai signifikansi 0,815 > 0,05, maka H2 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) menguji pengaruh Kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,698 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kerja sama tim yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi dan Kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun secara parsial hanya Kerja sama tim yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Efektivitas Karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

Pembahasan

1. Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Palopo. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi yang mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Dalam konteks UMKM, komunikasi dan kerja sama tim merupakan dua aspek yang memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran aktivitas operasional usaha sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Perkembangan UMKM di Kota Palopo yang semakin pesat menyebabkan persaingan usaha menjadi semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut para pelaku UMKM untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan UMKM dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Oleh karena itu, berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan, termasuk efektivitas komunikasi dan kerja sama tim yang terjadi di lingkungan kerja.

Dalam perspektif teori perilaku organisasi, komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman antara pemberi dan penerima pesan. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi, dan memperlancar pelaksanaan tugas. Sementara itu, kerja sama tim merupakan kemampuan individu untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan yang sama melalui koordinasi dan kolaborasi yang baik. Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana komunikasi dibangun dan bagaimana kerja sama tim diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Palopo. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Meskipun komunikasi yang terjalin antara pemilik usaha, manajer, maupun sesama karyawan berjalan dengan baik, hal tersebut belum tentu mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik UMKM yang umumnya memiliki struktur organisasi yang sederhana. Pada sebagian besar UMKM di Kota Palopo, hubungan antara pemilik usaha dan karyawan berlangsung secara langsung tanpa adanya jenjang birokrasi yang kompleks. Informasi terkait pekerjaan dapat disampaikan secara cepat dan mudah sehingga komunikasi telah menjadi bagian dari rutinitas kerja sehari-hari. Akibatnya, komunikasi tidak lagi menjadi faktor pembeda yang mampu meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, sebagian besar karyawan UMKM telah memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing berdasarkan pengalaman kerja dan kebiasaan yang telah terbentuk dalam aktivitas operasional usaha.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

Kondisi ini memungkinkan mereka tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun komunikasi yang terjadi tidak terlalu intensif. Dengan kata lain, karyawan lebih mengandalkan keterampilan, pengalaman, serta pemahaman terhadap pekerjaan dibandingkan komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun komunikasi tetap dibutuhkan untuk mendukung kelancaran aktivitas organisasi, keberadaannya belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Dalam konteks penelitian ini, komunikasi bukanlah faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan karena terdapat faktor lain yang lebih berperan dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal.

Berbeda dengan efektivitas komunikasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Palopo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama yang terjalin antaranggota tim, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dalam UMKM sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk saling membantu, berkoordinasi, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Karakteristik UMKM di Kota Palopo yang umumnya memiliki jumlah karyawan yang terbatas menyebabkan setiap individu memiliki peran yang saling berkaitan satu sama lain. Dalam kegiatan operasional sehari-hari, terutama pada sektor kuliner, perdagangan, dan jasa yang banyak berkembang di Kota Palopo, pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara individual. Setiap karyawan harus mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya agar proses pelayanan, produksi, maupun pemasaran dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kerja sama tim menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan usaha. Menurut West (2012), kerja sama tim merupakan proses interaksi yang memungkinkan anggota kelompok bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Melalui kerja sama tim yang baik, setiap anggota dapat berbagi informasi, saling membantu menyelesaikan pekerjaan, dan memberikan dukungan ketika menghadapi kesulitan. Kondisi tersebut akan menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, kerja sama tim yang baik memungkinkan terjadinya pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang lebih efektif. Karyawan yang bekerja dalam tim yang solid cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan karena setiap anggota memahami perannya masing-masing dan bersedia membantu ketika terdapat rekan kerja yang mengalami kesulitan. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menjelaskan bahwa tim kerja yang efektif mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan individu yang bekerja secara terpisah. Kerja sama tim memungkinkan terciptanya koordinasi yang baik, pemecahan masalah secara bersama-sama, serta tanggung jawab kolektif dalam mencapai

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu membangun kerja sama tim yang kuat akan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan UMKM di Kota Palopo lebih banyak dipengaruhi oleh kerja sama tim dibandingkan efektivitas komunikasi. Meskipun komunikasi tetap memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas organisasi, namun dalam penelitian ini komunikasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kerja sama tim terbukti menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mampu menciptakan koordinasi, kolaborasi, dan sinergi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan UMKM di Kota Palopo lebih efektif dilakukan melalui penguatan kerja sama tim di lingkungan kerja. Para pelaku UMKM perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif, meningkatkan koordinasi antar karyawan, serta menumbuhkan rasa saling percaya dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan usaha. Upaya tersebut penting dilakukan mengingat keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam bekerja secara efektif dan terkoordinasi. Temuan ini menegaskan bahwa kerja sama tim merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing UMKM di Kota Palopo.

2. Pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Palopo. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja UMKM belum mampu menjadi faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dengan kata lain, baik atau kurang baiknya komunikasi yang terjadi dalam organisasi tidak memberikan perubahan yang berarti terhadap kinerja karyawan pada UMKM yang menjadi objek penelitian.

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam aktivitas organisasi karena berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, instruksi, dan koordinasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas sehingga dapat membantu individu dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya. Melalui komunikasi yang baik, kesalahan kerja dapat diminimalkan dan proses kerja dapat berjalan lebih lancar. Oleh karena itu, komunikasi sering dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang berbeda. Tidak berpengaruhnya efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa komunikasi bukanlah faktor utama yang menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada UMKM di Kota Palopo. Kondisi tersebut dapat terjadi karena sebagian besar UMKM memiliki struktur organisasi yang sederhana sehingga hubungan antara pemilik usaha dan karyawan berlangsung secara langsung. Informasi mengenai pekerjaan dapat diperoleh dengan mudah tanpa memerlukan sistem komunikasi yang kompleks.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

Akibatnya, komunikasi telah menjadi bagian dari rutinitas kerja sehari-hari dan tidak lagi menjadi faktor yang mampu membedakan tingkat kinerja antar karyawan.

Karakteristik UMKM di Kota Palopo juga dapat menjelaskan hasil penelitian ini. Sebagian besar UMKM bergerak pada sektor kuliner, perdagangan, dan jasa yang memiliki pola kerja relatif sederhana dan berulang. Karyawan umumnya telah memahami tugas yang harus dilakukan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki. Dalam kondisi tersebut, karyawan lebih mengandalkan keterampilan dan pengalaman kerja dibandingkan komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja. Selama pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan, tingkat komunikasi yang terjadi tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap hasil kerja yang dicapai. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lain di luar efektivitas komunikasi kemungkinan memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kerja sama tim, motivasi kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan individu diduga lebih menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim justru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan operasional UMKM di Kota Palopo tidak hanya bergantung pada kelancaran komunikasi, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam bekerja dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Meskipun komunikasi tetap diperlukan untuk mendukung aktivitas usaha, keberadaannya belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, komunikasi dalam UMKM lebih berfungsi sebagai sarana pendukung pelaksanaan pekerjaan daripada sebagai faktor utama yang menentukan hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Dalam konteks penelitian ini, efektivitas komunikasi bukan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan UMKM di Kota Palopo. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan komunikasi, tetapi juga perlu didukung oleh faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Palopo. Meskipun komunikasi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelaku UMKM perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada faktor-faktor lain yang terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya penguatan kerja sama tim dan pengembangan kemampuan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palopo. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kerja sama yang terjalin antar karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila kerja sama

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Lajumen
Lajagoe Journal Management And Business
Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

tim tidak berjalan dengan baik, maka pelaksanaan pekerjaan akan menjadi kurang efektif sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan usaha. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui karakteristik UMKM di Kota Palopo yang sebagian besar bergerak pada sektor kuliner, perdagangan, dan jasa. Pada sektor-sektor tersebut, aktivitas operasional usaha sangat bergantung pada koordinasi antar karyawan. Setiap individu memiliki tugas yang berbeda namun saling berkaitan satu sama lain. Misalnya pada usaha kuliner, proses pelayanan pelanggan, pengolahan produk, pengemasan, hingga transaksi penjualan membutuhkan keterlibatan beberapa karyawan secara bersamaan. Oleh karena itu, keberhasilan pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan tim dalam bekerja secara terkoordinasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi UMKM dalam menjalankan aktivitas usahanya. Ketika karyawan mampu bekerja sama dengan baik, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, kesalahan kerja dapat diminimalkan, dan pelayanan kepada pelanggan dapat ditingkatkan. Sebaliknya, apabila hubungan kerja antar karyawan kurang harmonis, maka proses operasional usaha berpotensi mengalami hambatan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan maupun kinerja usaha secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh West (2012) yang menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan proses interaksi yang memungkinkan anggota kelompok bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Tim yang memiliki tingkat kerja sama tinggi cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi kerja, dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan tim yang tidak memiliki koordinasi yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja sama yang dibangun antar anggota tim.

Pada UMKM di Kota Palopo, kerja sama tim juga berperan dalam menciptakan rasa saling percaya antar karyawan. Kepercayaan tersebut menjadi modal penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif. Ketika karyawan saling percaya dan saling membantu, mereka akan lebih mudah berkoordinasi dalam menjalankan tugas. Kondisi ini memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu, kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerjanya akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan karena menyadari bahwa keberhasilan tim merupakan tanggung jawab bersama. Situasi tersebut pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ompusunggu, Sinaga, dan Winarto (2024) yang menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Habibi dan Suhermin (2024) juga menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mendorong terciptanya

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

kolaborasi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Alfianto dan Sholehudin (2025) yang menyatakan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan sinergi dan produktivitas kerja.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan efektivitas komunikasi dalam memengaruhi kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palopo. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan operasional UMKM lebih banyak ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam bekerja bersama dan saling mendukung dibandingkan hanya sekadar proses penyampaian informasi. Dalam lingkungan UMKM yang memiliki jumlah karyawan relatif sedikit, kemampuan untuk bekerja sama menjadi faktor yang sangat penting karena setiap anggota tim memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan usaha.

Temuan ini juga memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada UMKM tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan kerja sama tim. Pelaku UMKM perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, meningkatkan koordinasi antar karyawan, serta membangun budaya kerja yang menekankan pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kerja sama tim yang kuat, UMKM akan lebih mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dan mempertahankan keberlangsungan usahanya dalam jangka panjang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palopo. Semakin baik kerja sama yang terjalin antar karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, para pelaku UMKM di Kota Palopo perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya membangun kerja sama tim yang solid melalui peningkatan koordinasi, komunikasi antar anggota tim, serta penguatan rasa saling percaya dalam lingkungan kerja. Langkah tersebut penting untuk dilakukan karena kerja sama tim terbukti menjadi salah satu faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan UMKM secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh efektivitas komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palopo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas komunikasi dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kine rja karyawan pada UMKM di Kota Palopo.
2. Efektivitas komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palopo.
3. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palopo.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Volume 4 No 2 Tahun 2025
Hal. 64-79
ISSN : 2987-1239 (Online)
2987-1247 (cetak)
Doi : 10.61912/lajumen.v4i2.202

DAFTAR PUSTAKA

Alfianto, E. A., & Sholehudin, M. (2025). Pengaruh Work Engagement, Pelatihan dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

Dewi, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*: Penerbit Salemba Empat.*

Habibi, M. P., & Suhermin. (2024). *Pengaruh Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja dan Engagement terhadap Kinerja Karyawan.*

Ibad, I., Sastrodiputro, M. A., & Wildan, M. A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *4*(2), 3413–3418. https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6085

Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *4*(1), 27–37. https://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/view/1729

Mangkunegara, A. A. A. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Najih, A. (2017). Efektivitas Komunikasi Organisasi Pimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang. *E-Conversion - Proposal for a Cluster of Excellence*, *2*(2), 146–174.

Ompusunggu, D. A., Sinaga, A. A. P., & Winarto. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior: Teamwork dan kinerja. Pearson Education.*

(Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2017; West, 2012).

Resti, K. N. (2025). *Analisis Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Toko New Agung Makassar*. *1*(2), 58–71.

Rheina Oktiviani, Yulaikah, & Djaka Adiwinata. (2024). Efektivitas Kerja Karyawan: Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Pada Rs. Citra Sundari. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, *12*(2), 67–76. https://doi.org/10.55171/jsab.v12i2.1311

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *No Title 済無No Title No Title No Title*. *2*, 306–312.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode pengambilan sampel: Sampling jenuh. Alfabeta.

West, M. A. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research*. London: BPS Blackwell.

Lajumen is licensed under a HYPERLINK "http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/" Creative Commons Attribution 4.0 International License.