



## Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih

Niranda Satrio<sup>1</sup>, Resi Marina<sup>2</sup>, Desliana<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: [nirandasatrio984@gmail.com](mailto:nirandasatrio984@gmail.com)<sup>1</sup>, [resimarina50@gmail.com](mailto:resimarina50@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[deslianawan@gmail.com](mailto:deslianawan@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *teamwork* dan komunikasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja anggota di koperasi miwa *pineapple* kota prabumulih dengan sampel 30 responden yang merupakan anggota di koperasi miwa *pineapple* kota Prabumulih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan deskriptif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa variabel *teamwork* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,044 > 2,048$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,343 > 2,048$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel *teamwork* dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $29,215 > 4,210$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% kinerja anggota dipengaruhi *teamwork* dan komunikasi kerja sedangkan sisannya yaitu 47,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti disiplin, motivasi dll.

**Kata Kunci :** *Teamwork, Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the partial and simultaneous influence of teamwork and work communication on member performance at the Miwa Pineapple Cooperative in Prabumulih City. The sample size was 30 respondents, all members of the Miwa Pineapple Cooperative. The method used in this study was a quantitative descriptive approach and a questionnaire. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis made with SPSS version 26. The results of statistical tests obtained that the teamwork variable partially has a positive and significant effect on member performance with a calculated t value > t table or  $3.044 > 2.048$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The work communication variable partially has a positive and significant effect on member performance with a calculated t value > t table or  $3.343 > 2.048$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The teamwork and work communication variables simultaneously have a positive and significant effect on member performance with a calculated f value > f table or  $29.215 > 4.210$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Based on the determination coefficient test, the Adjusted R Square value is 0.663. This means that 66.3% of employee performance is influenced by teamwork and work communication, while the remaining 47.2% is influenced by other variables such as discipline, motivation, etc.*

**Keywords:** *Teamwork, Work Communication, and Employee Performance*



## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan, tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan itu dapat bergerak dan berjalan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaikbaiknya, sehingga memberikan hasil yang optimal. Karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan meskipun mereka mempunyai pemikiran, latar belakang pendidikan, usia yang berbedabeda di dalam suatu perusahaan.

Karyawan atau anggota yang merupakan aset bagi perusahaan/koperasi haruslah ditingkatkan potensinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya menjadi menjadi lebih baik, anggota yang memiliki kinerja yang baik membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan dengan kinerja yang menurun akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Terjadinya penurunan kinerja juga bisa disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya oleh *teamwork* yang ada di dalam perusahaan. Menurut Sari dan Wibowo (2021) dalam Nofritar (2022:140) *teamwork* (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam sebuah organisasi kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikarenakan sebab pekerjaan yang dikerjakan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama dibidang lapangan.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2020) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota/karyawan .Komunikasi kerja dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan, karyawan sebagai asset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat. Komunikasi kerja memiliki peranan dalam pelaksanaan peranan dalam pelaksanaan pekerjaan , komunikasi kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Hamali (2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan/anggota atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

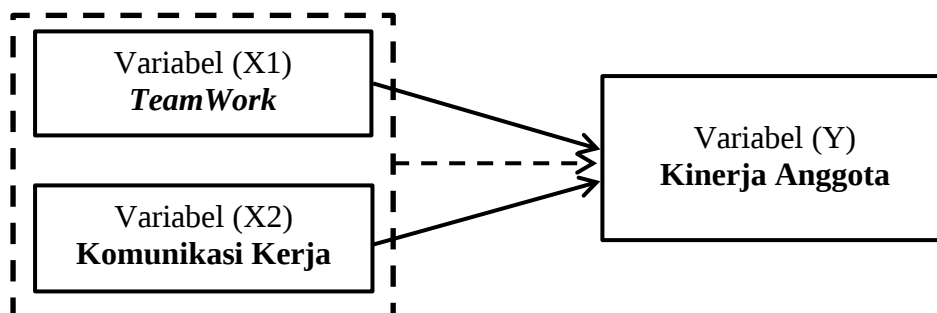
Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui Kinerja Karyawan di Koperasi miwa pineapple kota prabumulih sering terjadinya penurunan kinerja yang disebabkann kurangnya maksimal melakukan kinerja dalam *teamwork* (kerja tim) dan juga sering terjadi kurangnya komunikasi (miskomunikasi) antara sesama anggota/karyawan. Hal ini mengakibatkan terjadinya naik turunnya kinerja anggota/karyawan organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak Koperasi miwa pineapple kota Prabumulih harus menerapkan strategi yang tepat dalam mengatasi masalah ini.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada karakteristik dan fokus masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), “penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka”. Menurut Sugiyono (2022), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pada pengertian diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Miwa *Pineapple* Prabumulih yaitu sebanyak 30 anggota. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2022:85) adalah teknik penentuan dimana semua anggota populasi dijadikan atau digunakan sebagai sampel. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Adapun sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang akan menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data. Data primer diambil langsung melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

## Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



## HASIL DAN DISKUSI

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1**

| Variabel                | No Item | r Tabel | r Hitung | Keterangan |
|-------------------------|---------|---------|----------|------------|
| <i>Teamwork</i><br>(x1) | X1.1    | 0,374   | 0,561    | VALID      |
|                         | X1.2    |         | 0,470    | VALID      |
|                         | X1.3    |         | 0,574    | VALID      |
|                         | X1.4    |         | 0,774    | VALID      |
|                         | X1.5    |         | 0,666    | VALID      |
|                         | X1.6    |         | 0,738    | VALID      |
|                         | X1.7    |         | 0,642    | VALID      |
|                         | X1.8    |         | 0,687    | VALID      |
|                         | X1.9    |         | 0,670    | VALID      |
|                         | X1.10   |         | 0,809    | VALID      |
| Komunikasi<br>Kerja     | X2.1    | 0,374   | 0,688    | VALID      |
|                         | X2.2    |         | 0,691    | VALID      |
|                         | X2.3    |         | 0,706    | VALID      |

|                           |       |       |       |       |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|
| (X2)                      | X2.4  |       | 0,740 | VALID |
|                           | X2.5  |       | 0,654 | VALID |
|                           | X2.6  |       | 0,624 | VALID |
|                           | X2.7  |       | 0,757 | VALID |
| (X2)                      | X2.8  | 0,374 | 0,767 | VALID |
|                           | X2.9  |       | 0,726 | VALID |
|                           | X2.10 |       | 0,706 | VALID |
| Kinerja<br>Keyawan<br>(Y) | 1Y    | 0,374 | 0,462 | VALID |
|                           | 2Y    |       | 0,414 | VALID |
|                           | 3Y    |       | 0,376 | VALID |
|                           | 4Y    |       | 0,382 | VALID |
|                           | 5Y    |       | 0,502 | VALID |
|                           | 6Y    |       | 0,496 | VALID |
|                           | 7Y    |       | 0,499 | VALID |
|                           | 8Y    |       | 0,380 | VALID |
|                           | 9Y    |       | 0,499 | VALID |
|                           | 10Y   |       | 0,422 | VALID |
|                           | 11Y   |       | 0,443 | VALID |
|                           | 12Y   |       | 0,424 | VALID |

Sumber:Peneliti 2025

Pada table 4.6 diatas menunjukan bahwa kolom r table pada semua variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,374).

### Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 2**

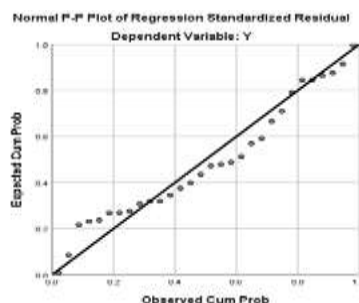
| Variabel         | r alpha | r tabel | Keterangan |
|------------------|---------|---------|------------|
| Teamwork         | 0,849   | 0,6     | Realiabel  |
| Komunikasi kerja | 0,888   | 0,6     | Realiabel  |
| Kinerja          | 0,782   | 0,6     | Realiabel  |

Sumber: data diolah Peneliti, 2025.

Dilihat pada table 4.7 hasil uji reliabilitas untuk semua variabel adalah reliabel karena memiliki nilai nilai *Cronbach 'alpha* item > 0,6 yang artinya bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### Hasil Uji Normalitas

**Gambar 1**



Sumber: Peneliti 2025

Pada pengujian normalitas di atas antara cita rasa dan *word of mouth* terhadap keputusan pembelian. Dapat dilihat pada gambar 4.1 grafik Normal P-P plot diatas, dimana titik-titik menyebar secara diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik, maka data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Pengujian Multikolinearitas

**Tabel 3**

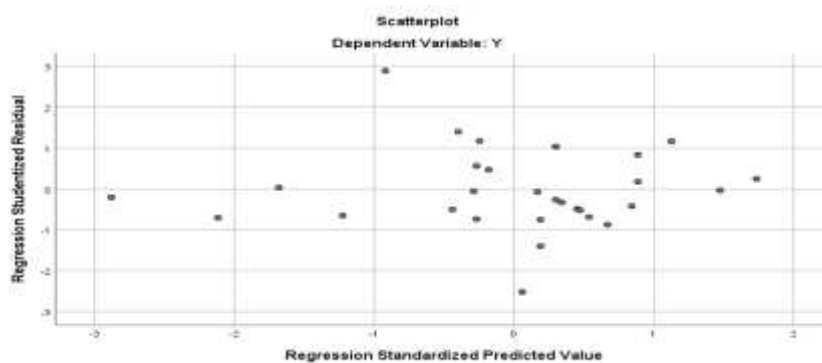
| Variabel              | VIF   | Keterangan          |
|-----------------------|-------|---------------------|
| Teamwork (X1)         | 1,837 | Tidak Multikolinier |
| Komunikasi Kerja (X2) | 1,837 | Tidak Multikolinier |

Sumber : Hasil Penelitian Diolah 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinier dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2**



Sumber: data diolah Peneliti, 2025.

Dari gambar uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Hasil Uji Regresi Berganda

**Tabel 4**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Tolerance |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------------------------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                        |
| 1     | (Constant) | 23.703                      | 3.283      |                           | 7.219 | .000 |                        |
|       | Teamwork   | .294                        | .097       | .445                      | 3.044 | .005 | .544                   |
|       | Komunikasi | .343                        | .109       | .460                      | 3.150 | .004 | .544                   |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi yakni sebagai berikut:

$$Y = 23.703 + 0,294X_1 + 0,343X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan yang didapat, maka dapat diinterpretasi yakni sebagai berikut:

### Hasil Uji t

Menurut Lestari (2020), “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka dianggap berpengaruh dengan nilai signifikan  $< 0,05$ .

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui untuk lebih rinci mengenai hasil uji t adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  3,044 >  $t_{tabel}$  2,048 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.

#### 2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 diperoleh  $t_{hitung}$  dari variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) yakni sebesar 3,150 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yakni sebesar 2,048. Maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,150 >  $t_{tabel}$  2,048 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja anggota (Y) di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.

### Hasil Uji F

Menurut Lestari (2020), “uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)”. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh hasil yang diringkas pada Tabel 4.15 berikut.

**Tabel**  
**Hasil Uji f**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 146.741        | 2  | 73.370      | 29.512 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 67.126         | 27 | 2.486       |        |                   |
|                    | Total      | 213.867        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, Teamwork

Sumber : Hasil Penelitian Diolah 2025

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa f hitung 29.512 dengan tingkat signifikan 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan didapat f hitung sebesar 29.512 lebih besar dari f tabel sebesar 4,210. Karena F hitung > F tabel (29.512 > 4,210) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

**Tabel**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .828 <sup>a</sup> | .686     | .663              | 1.57675                    |

a. Predictors: (Constant), X2, Teamwork

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian Diolah 2025

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) yang diperoleh yaitu sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% kinerja anggota dipengaruhi oleh *teamwork* dan komunikasi kerja sedangkan sisanya yaitu 33,7% kinerja anggota dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini, maka pembahasan mengenai hasil uji yakni sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Teamwork* ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Anggota ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian koefisien  $X_1$  sebesar 0,294 artinya apabila variabel *teamwork* ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja anggota ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,294. Variabel *teamwork* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja anggota ( $Y$ ). Dimana  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $3,044 > 2,048$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota ( $Y$ ).

### 2. Pengaruh komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja anggota ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian koefisien  $X_2$  sebesar 0,343 artinya apabila variabel *teamwork* ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja anggota ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,343. Variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja anggota ( $Y$ ). Dimana  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $3,150 > 2,048$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota ( $Y$ ).

### 3. Pengaruh *teamwork* dan komunikasi kerja terhadap kinerja anggota

Berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $29,215 > 4,210$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* ( $X_1$ ) dan komunikasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja anggota ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel *teamwork* ( $X_1$ ) dan komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja anggota ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,663. Hal ini berarti 66,3% anggota dipengaruhi *teamwork* dan komunikasi kerja sedangkan sisanya yaitu 33,7% kinerja anggota dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini bahwa:

1. *Teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $3,044 > 2,048$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Komunikasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $3,343 > 2,048$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. *Teamwork* dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Koperasi Miwa Pineapple Kota Prabumulih. Ini dapat dilihat dari  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $29,215 > 4,210$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh variabel *teamwork* ( $X_1$ ) dan komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja anggota ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,663 Hal ini berarti 66,3% kinerja anggota dipengaruhi *teamwork* dan komunikasi kerja sedangkan sisanya yaitu 33,7% kinerja anggota dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti motivasi dan lingkungan kerja.



## Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. untuk senantiasa meningkatkan kinerja anggota yakni dengan meningkatkan *teamwork* dan komunikasi kerja di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *teamwork* dan komunikasi kerja dapat memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini tentunya dapat menjadi perhatian di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. dalam upaya meningkatkan kinerja anggota di Koperasi Miwa *Pineapple* Kota Prabumulih. Untuk peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian dengan tema serupa diharapkan dapat memperhatikan variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja anggota seperti lingkungan kerja dan disiplin, khususnya pada objek penelitian dibidang sumber daya manusia (SDM).

## DAFTAR PUSTAKA

- Husni, M. 2022. "Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 145-160.
- Imron dan Suhardi. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, STIE Pertiba Pangkalpinang, 5(1), 64–83.
- Mangkunegara, A. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2020. *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Muhammad, M. 2020. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Edisi revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyana, D. 2020. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nisa et al. 2022. Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru.
- Nugroho, A., & Ratnawati, R. 2021. *Hubungan Teamwork dan Kinerja Karyawan: Studi di PT. XYZ*. Jakarta: Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Nurhidayat, MA 2022. *Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Kota Tangerang Selatan*. 5(2), 448–456.
- Pandelaki, M. T. 2020. Pengaruh *Teamwork* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong.
- Sari dan Wibowo 2021. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.
- Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Bandung: CV Alfabeta, 346
- Tjokroaminoto, Y. 2021. *Manajemen Tim: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. XYZ.