

Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi

Shifa Fitria Azzahra¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email: shifaafa4@gmail.com¹, furi.fin@bsi.ac.id², rohani.lti@bsi.ac.id³

Submit:
01-09-2026

Revisi:
07-09-2026

Terima
08-09-2026

Terbit Online:
16-09-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dan koordinasi yang efektif diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan lancar dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 33 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 melalui uji kualitas data, asumsi klasik, hipotesis, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} 0,535 dan Sig. 0,596, sedangkan koordinasi berpengaruh signifikan dengan t_{hitung} 2,282 dan Sig. 0,030. Secara simultan, komunikasi dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} 11,034 dan Sig. 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,424 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 42,4% variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: komunikasi, koordinasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is an important aspect in supporting a company's success in achieving its organizational goals. Effective communication and coordination are needed to ensure that work activities run smoothly and contribute to improved employee performance. This study aims to analyze the effect of communication and coordination on employee performance at PT Buana Arta Toolindo in Tangerang and Bekasi. A quantitative method was employed, with data collected through questionnaires distributed to 33 employees. A saturated sampling technique was used, meaning that the entire population was included as the research sample. Data were analyzed using SPSS version 25 through data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, coefficient of determination, and multiple linear regression analysis. The results show that communication has no significant partial effect on employee performance, with a t -value of 0.535 and a significance value of 0.596, while coordination has a significant effect, with a t -value of 2.282 and a significance value of 0.030. Simultaneously, communication and coordination have a significant effect on employee performance, with an F -value of 11.034 and a significance value of 0.000. The R^2 value of 0.424 indicates that both variables explain 42.4% of the variation in employee performance.

Keywords: communication, coordination, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama berbagai aktivitas operasional perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Edy Sutrisno, kinerja merupakan “pencapaian hasil kerja individu maupun

kelompok sesuai tugas dan wewenang dengan tetap memperhatikan hukum, etika, dan moral” (Tasnim et al., 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya komunikasi dan koordinasi. Komunikasi yang efektif membantu penyampaian informasi secara jelas sehingga mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, sedangkan koordinasi berperan dalam menyalurkan tugas dan tanggung jawab agar tujuan

organisasi dapat tercapai secara optimal (Gunawan & Zulhaida, 2022).

PT Buana Arta Toolindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi *cutting tools* dengan menyediakan berbagai kebutuhan alat potong untuk industri manufaktur. Dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan ini berperan sebagai penghubung antara produsen dengan *customer*, sehingga proses operasionalnya mencakup aktivitas pemesanan barang, pengelolaan stok, penjualan, hingga pengiriman kepada pelanggan. Seluruh aktivitas tersebut melibatkan berbagai fungsi kerja yang saling berkaitan, sehingga membutuhkan komunikasi yang jelas serta koordinasi yang baik agar setiap proses dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan *customer*.

Kondisi kinerja tersebut dapat dilihat dari pencapaian target penjualan perusahaan selama tahun 2025. Berdasarkan data yang diperoleh, pencapaian penjualan setiap bulan masih berada di bawah target yang telah ditetapkan. Adapun data pencapaian target penjualan selama tahun 2025 disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 Data Pencapaian Target Penjualan PT Buana Arta Toolindo Tahun 2025

Bulan	Target	Pencapaian
Januari	100%	61,8%
Februari	100%	52,7%
Maret	100%	67,9%
April	100%	48,2%
Mei	100%	64,0%
Juni	100%	60,7%
Juli	100%	71,2%
Agustus	100%	62,2%
September	100%	73,3%
Oktober	100%	71,3%
November	100%	66,6%
Desember	100%	70,6%
Rata-rata	100%	64,2%

Sumber: (PT Buana Arta Toolindo, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, pencapaian target penjualan selama tahun 2025 masih berfluktuasi dan belum mencapai 100% setiap bulannya. Pencapaian tertinggi terjadi pada September sebesar 73,3%, sedangkan terendah pada April sebesar 48,2%, dengan rata-rata tahunan sebesar 64,2%. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa realisasi penjualan yang dicapai belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Untuk mendukung kelancaran komunikasi dan koordinasi, perusahaan melaksanakan kegiatan komunikasi formal melalui rapat rutin setiap bulan. Rekapitulasi kegiatan rapat periode Januari hingga Maret 2026 disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Data Rekapitulasi Kegiatan Rapat PT Buana Arta Toolindo (Januari-Maret 2026)

No.	Jenis Rapat	Jan	Feb	Mar	Frek/bln
1.	Rapat Sales per Area	2x	2x	2x	2x
2.	Rapat Koordinasi	1x	1x	1x	1x
3.	Rapat Manajemen	1x	1x	1x	1x
Total Rapat		4x	4x	4x	4x

Sumber: (PT Buana Arta Toolindo, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, kegiatan rapat dilaksanakan secara rutin setiap bulan, dengan rapat sales per area sebanyak dua kali, serta rapat koordinasi dan manajemen masing-masing satu kali per bulan secara *online* dengan melibatkan seluruh area. Dengan demikian, terdapat empat pertemuan setiap bulan yang bertujuan menyampaikan informasi, mengevaluasi pekerjaan, dan menyelaraskan aktivitas antarbagian. Hal ini menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam menjaga komunikasi dan koordinasi, meskipun frekuensi rapat yang tinggi belum tentu mencerminkan efektivitas komunikasi dalam organisasi.

Selain melalui rapat, perusahaan memanfaatkan sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* untuk mendukung koordinasi antarbagian dengan mengintegrasikan informasi operasional yang diperlukan dalam pelaksanaan dan penyelarasan pekerjaan. Dengan demikian, rapat rutin dan penggunaan *ERP* menjadi upaya perusahaan dalam mendukung kelancaran komunikasi dan koordinasi antarbagian.

Komunikasi

Menurut Robbins & Judge, komunikasi merujuk pada “proses penyampaian sekaligus pemahaman pesan atau makna.” Sedangkan, menurut George & Jones, “komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara dua atau lebih individu atau kelompok dengan tujuan mencapai kesamaan pemahaman” (Simarmata et al., 2022). Sementara itu, menurut Effendy, “komunikasi merupakan salah satu aspek fundamental dalam organisasi. Komunikasi tidak hanya terbatas pada proses penyampaian informasi tetapi juga menjadi sarana untuk menciptakan makna, membentuk identitas sosial, serta membangun dan mempertahankan hubungan” (Astiani et al., 2025). Melalui komunikasi yang efektif, karyawan dapat memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan perusahaan. Namun, berdasarkan hasil pengamatan, masih terdapat kendala dalam penyampaian informasi yang menyebabkan kurangnya kejelasan pesan dan berpotensi menimbulkan kesalahpahaman sehingga memengaruhi kelancaran proses kerja.

Dalam penelitian ini, komunikasi diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Joseph dan Fauziah dalam (Chandra et al., 2023), sebagai berikut:

1. Keterbukaan, yaitu sikap jujur, memberikan respon positif, dan bertanggung jawab atas hal yang dibicarakan.

2. Empati, yaitu kemampuan memahami dan merasakan apa yang dirasakan orang lain.
3. Sikap mendukung, yaitu kemampuan memberikan dukungan dan memahami orang lain.
4. Sikap positif, yaitu keterbukaan diri serta aktif memberikan masukan dengan cara yang baik.
5. Kesetaraan, yaitu memperlakukan setiap orang secara sama tanpa membedakan latar belakang dan budaya.

Koordinasi

Handoko mengemukakan “tindak lanjut dan proses pengorganisasian disebut koordinasi. Koordinasi yaitu upaya menyatukan berbagai kegiatan akibat spesialisasi serta menyeimbangkan penggunaan sumber daya agar tercapai keharmonisan dalam setiap tindakan” (Sukur et al., 2023). Di samping itu, menurut Mukijat, “koordinasi adalah proses penyelarasan kegiatan usaha secara teratur untuk memberikan waktu dan pengarahan pelaksanaan yang tepat sehingga tercipta kegiatan yang selaras dan terintegrasi dalam mencapai tujuan tertentu” (Nursolih et al., 2024). Koordinasi yang baik diperlukan untuk menyelaraskan aktivitas kerja agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara efektif. Namun, dalam pelaksanaannya koordinasi belum berjalan secara optimal sehingga masih berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas dan menghambat kelancaran aktivitas kerja.

Untuk menggambarkan pelaksanaan koordinasi dalam penelitian ini, terdapat beberapa indikator yang digunakan berdasarkan Vanagas dan Stankevič dalam (Nainggolan & Rosita, 2021), yaitu:

1. Pembagian kerja, yang meliputi pendelegasian wewenang dan spesialisasi pekerjaan.
2. Perbedaan sikap, yang berkaitan dengan kesepakatan solusi antar karyawan serta sinkronisasi metode dan waktu kerja.
3. Hubungan staf, yang meliputi efektivitas dan kecukupan komunikasi, ketersediaan umpan balik, serta penanganan konflik non-konstruktif.
4. Alokasi sumber daya, yang berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya secara bersama-sama atau bergantian serta efektivitas penggunaan sarana antar departemen.

Kinerja Karyawan

(Simarmata et al., 2022) menjelaskan bahwa “Secara sederhana, kinerja adalah hasil dari kegiatan administrasi, yaitu proses kerja sama dalam suatu organisasi atau kelompok yang dikelola melalui manajemen untuk mencapai tujuan bersama.” Pandangan tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian individu, tetapi juga merupakan bagian dari proses kerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan, “kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Pally et al., 2023). Pandangan tersebut menekankan bahwa

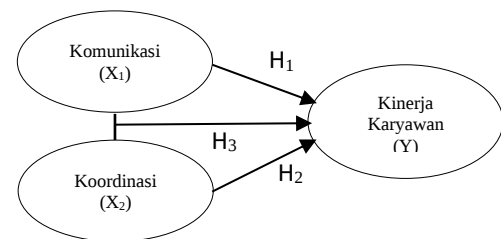
kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Sinaga et al. dalam (Halawa, 2024), yaitu:

1. Hasil kerja, meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian.
3. Sifat pribadi, meliputi kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masih terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menganalisis pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo. Hubungan antarvariabel pada penelitian ini disajikan pada kerangka berpikir berikut.



Sumber: (Olah Data, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi.

H₂: Diduga secara parsial Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi.

H₃: Diduga secara simultan Komunikasi dan Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi.

Berangkat dari uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menelaah sejauh mana komunikasi dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Arta Toolindo yang berada di Tangerang dan Bekasi, baik ketika masing-masing variabel diuji secara terpisah maupun ketika keduanya dipertimbangkan secara bersama-sama.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh melalui instrumen yang selanjutnya diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023). Objek penelitian dilakukan pada PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi dengan melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden melalui teknik *sampling* jenuh, mengingat jumlah populasi masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dengan cara tersebut, data yang diperoleh merepresentasikan kondisi seluruh karyawan yang menjadi objek penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang berkaitan dengan objek penelitian (Soesana et al., 2023). Hal tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai aktivitas kerja serta proses komunikasi dan koordinasi yang berlangsung di lingkungan perusahaan. Sedangkan, kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel komunikasi, koordinasi, dan kinerja karyawan dengan skala likert lima tingkat.

Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics*. Tahapan analisis meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, koefisien determinasi, serta regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Komunikasi (X_1)	0,390–0,694	0,344	Valid
Koordinasi (X_2)	0,514–0,798	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,475–0,714	0,344	Valid

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2021). Dengan 33 responden, diperoleh $df = 33 - 2 = 31$ dan r_{tabel} sebesar 0,344. Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan seluruh item pada variabel komunikasi, koordinasi, dan kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > 0,344$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0,796	0,70	Reliabel
Koordinasi (X_2)	0,846	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,70	Reliabel

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur setiap variabel. Pengujian dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796 untuk variabel komunikasi, 0,846 untuk koordinasi, dan 0,779 untuk kinerja karyawan. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas kriteria 0,70, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.68203619
Most Extreme Differences	Absolute	0.116
	Positive	0.098
	Negative	-0.116
Test Statistic		0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik jika nilai residualnya menunjukkan pola distribusi yang normal. Pengujian dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig.* yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2021). Pengujian normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut berada di atas taraf signifikansi 5%, tidak ditemukan indikasi penyimpangan dari distribusi normal pada data yang dianalisis.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0.235	0.816
	Komunikasi	1.031	0.311
	Koordinasi	-0.895	0.378
a. Dependent Variable: Abs_RES			

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*, dengan ketentuan bahwa model regresi dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi pada setiap variabel lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, nilai signifikansi variabel komunikasi sebesar 0,311, sedangkan variabel koordinasi sebesar 0,378. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, kondisi tersebut menunjukkan bahwa variasi residual tidak memperlihatkan gejala heteroskedastisitas yang berarti pada model yang digunakan.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	0.339	2.949
	Koordinasi	0.339	2.949
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10 (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, variabel komunikasi dan koordinasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,339 dan nilai *VIF* sebesar 2,949. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria pengujian, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

3.3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.805	0.009
	Komunikasi	0.535	0.596
	Koordinasi	2.282	0.030
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel

dependen serta mengetahui arah pengaruhnya. (Gunawan & Zulhaida, 2022). Model regresi yang diperoleh dalam Tabel 8, menunjukkan persamaan:

$$Y = 15,340 + 0,101X_1 + 0,430X_2 + e.$$

Adapun penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,340 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika komunikasi dan koordinasi bernilai 0.
- Koefisien komunikasi sebesar 0,101 dan koordinasi sebesar 0,430 menunjukkan bahwa nilai koefisien pada masing-masing variabel menggambarkan perubahan kinerja karyawan yang terjadi ketika variabel tersebut mengalami peningkatan satu satuan, dengan variabel lainnya dianggap tetap.
- Perbandingan nilai koefisien menunjukkan bahwa koordinasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada komunikasi karena memiliki nilai koefisien yang lebih besar.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk melihat pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) sebesar 30 yang dihitung melalui rumus $df = n - k - 1$, yaitu $33 - 2 - 1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Suatu variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.805	0.009
	Komunikasi	0.535	0.596
	Koordinasi	2.282	0.030
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

a. Variabel Komunikasi (X_1)

Hasil pengujian pada Tabel 9, menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,535 dengan signifikansi 0,596. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,042, sementara nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi.

b. Variabel Koordinasi (X_2)

Berdasarkan hasil pada Tabel 9, koordinasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,282 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,042, sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi.

2. Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, menggunakan derajat kebebasan pembilang (df_1) sebesar 2 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) sebesar 30. Derajat kebebasan penyebut diperoleh melalui rumus $df_2 = n - k - 1$, yaitu $33 - 2 - 1$, sedangkan df_1 ditentukan berdasarkan jumlah variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,32. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	11.034	.000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. Predictors: (Constant), Koordinasi, Komunikasi			

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Hasil pengujian pada Tabel 10 menunjukkan F_{hitung} sebesar 11,034 > 3,32 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga komunikasi dan koordinasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Buana Arta Toolindo di Tangerang dan Bekasi.

3. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungannya menggunakan nilai *Standardized Coefficients Beta* dan *Zero Order*, dengan nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan kontribusi yang semakin kuat (Gea et al., 2023).

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a			
Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	(Constant)		
	Komunikasi	0.127	0.569
	Koordinasi	0.543	0.647
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Tabel 12 Hasil Beta x Zero Order

Variabel	Beta (β)	Zero Order	Perhitungan	KD (%)
Komunikasi (X ₁)	0,127	0,569	$0,127 \times 0,569 \times 100\%$	7,23%
Koordinasi (X ₂)	0,543	0,647	$0,543 \times 0,647 \times 100\%$	35,13%
Total				42,36%

Sumber: (Data diolah, 2026)

Hasil perhitungan pada Tabel 12, menunjukkan bahwa komunikasi memberikan kontribusi sebesar 7,23%, sedangkan koordinasi sebesar 35,13%. Dengan

demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi memberikan pengaruh yang lebih besar dalam menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan komunikasi.

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi dan mendekati 1, semakin tinggi pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. (Gea et al., 2023).

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	0.424	0.385	2.770
a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Komunikasi				

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 13, diperoleh nilai R Square sebesar 0,424. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi secara simultan dapat menjelaskan sebesar 42,4% variasi kinerja karyawan, sementara 57,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.5. Pembahasan Hasil

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 0,535 < 2,042 dan nilai signifikansi 0,596 > 0,05. Dengan demikian, H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pinanti et al., 2023), yang menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa komunikasi bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, pada penelitian (Daviki & Wijaya, 2024) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan kondisi organisasi, karakteristik responden, maupun pelaksanaan komunikasi pada masing-masing objek penelitian.

2. Pengaruh Koordinasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 2,282 > 2,042 dan nilai

signifikansi $0,030 < 0,05$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik koordinasi yang dilakukan antar karyawan maupun antarbagian, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nursolih et al., 2024) yang menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa koordinasi yang baik dapat membantu menyelaraskan pembagian tugas, komunikasi antarbagian, serta pelaksanaan pekerjaan sehingga mendukung pencapaian kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Koordinasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, komunikasi dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo, yang ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} 11,034 > 3,32$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi secara bersamaan memiliki peran dalam menjelaskan kinerja karyawan, meskipun secara parsial komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Djamin et al., 2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa penerapan komunikasi dan koordinasi secara bersama-sama tetap diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai komunikasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun komunikasi tetap diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan, keberadaannya secara individual belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini.
2. Koordinasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi yang baik dapat membantu karyawan dalam memahami pembagian tugas, menyelaraskan pekerjaan, serta membangun hubungan kerja antarbagian. Koordinasi yang berjalan dengan baik dapat mendukung kelancaran pelaksanaan

pekerjaan sehingga karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif.

3. Komunikasi dan koordinasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Arta Toolindo. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut tetap memiliki peran dalam mendukung kinerja apabila diterapkan secara bersama-sama dalam kegiatan kerja. Meskipun komunikasi secara individual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, komunikasi yang berjalan bersama dengan koordinasi dapat membantu terciptanya proses kerja yang lebih terarah dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4.2. Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Buana Arta Toolindo, komunikasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan perlu tetap diperhatikan melalui penyampaian informasi yang jelas, tepat waktu, dan mudah dipahami. Di sisi lain, koordinasi antarbagian perlu terus ditingkatkan melalui pembagian tugas yang jelas, kerja sama, serta penyelarasan pekerjaan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, karena komunikasi dan koordinasi hanya mampu menjelaskan 42,4% variasi kinerja, sedangkan 57,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, cakupan sampel maupun objek penelitian dapat diperluas untuk memperoleh temuan yang lebih beragam.

REFERENSI

- Astiani, D., Ridha, M., Tyas, L. H., & Azkia, A. (2025). *Fundamental Komunikasi dalam Organisasi*. 1, 28–35.
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-faktor Komunikasi (yang perlu dimiliki) Generasi Z dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361.
- Daviki, V. A., & Wijaya, N. S. (2024). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Communication on Employee Performance*. 03(5), 840–849.
- Djamin, Z., Wadjdi, F., & Siantura, A. T. (2023). *Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan*. 1(3), 160–168.
- Gea, S. M. F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, A. B. (2023). Pengaruh Sikap dan Budaya Organisasi Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Perikanan Kota Gunungsili. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 1208–

- 1223.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate (Edisi 10)*. Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H., & Zulhaida. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. *Indonesian Journal of Business Economics and Management.*, 1, 35–42.
- Halawa, N. E. (2024). Pengaruh koordinasi kerja terhadap pegawai di kantor camat ulu idanotae kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 69–84.
- Nainggolan, M. U., & Rosita, S. (2021). Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(02), 341–353.
- Nursolih, E., Rustendi, E., & Lisara, A. (2024). Pengaruh Koordinasi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan UMKM Se-Kota Banjar). *JURNAL INDUSTRIAL GALUH*, 06(01), 17–24.
- Pally, M., Hermayanti, Gorang, A. F., & Peny, T. L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(November), 911–935.
- Pinanti, Rahwana, K. A., & Arif. (2023). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya*. 1(4), 279–284.
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, N. I. P., Handiman, U. T., Ismail, M., Putro, G. S., Lie, D., P. R., Ginting, M., Arfiany, Pratiwi, I. I., Simanjuntak, N., Pratikna, R. N., & Nugroho, A. (2022). *Teori organisasi dan manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim (ed.)). Yayasan, Penerbit Menulis, Kita.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, Bandung.
- Sukur, A., Kurniawan, T., & Sutardi. (2023). *Hubungan Komunikasi, Koordinasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia*. 2(1), 14–25.
- Tasnim, Wahyudhi, S., Silalahi, M., Gandasari, D., Sari, M., Sahri, Purba, P. B., Sari, A. P., Simarmata, J., Yayasan, P., & Menulis, K. (2020). *Pengantar komunikasi organisasi*. Yayasan Kita Menulis.