

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARITO TIMUR

¹Yuan Prasetya Yuditio, ^{2*}Rizky Nastiti, ³Muhammad Maladi, ⁴Ibrahim Daud

^{1,2,3,4}) STIE Indonesia Banjarmasin

e-mail : rizky@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Abstract : The performance of an organization is largely determined by the performance of the members of that organization. The same thing also happens to government agencies. Thus, every agency tries to ensure that its employees produce good work performance, such as by improving their employees' work abilities. However, improving employee performance is not only related to their abilities but also a supportive work atmosphere, such as good communication and solid teamwork. Therefore, this research intends to analyze how communication and teamwork affect performance. Using multiple linear analysis methods, this research took a sample of East Barito Regency Regional Secretariat employees. After distributing the questionnaire, 80 pieces of data were obtained and then analyzed. The results of the research reveal that communication and teamwork have a significant and positive effect on employee performance. These results indicate that a supportive work atmosphere is necessary to encourage employees to produce good performance. It is hoped that the results of this research can be taken into consideration by agencies to ensure a comfortable working atmosphere for employees through enhancing communication and teamwork.

Keywords : Communication, Teamwork, Performance

Abstrak : Kinerja sebuah organisasi sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja anggota dari organisasi tersebut. Hal yang serupa pun juga terjadi pada instansi pemerintah. Sehingga, setiap instansi berusaha untuk memastikan pegawainya menghasilkan prestasi kerja yang baik seperti dengan meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Akan tetapi, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki melainkan juga suasana kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang baik dan kerjasama tim yang solid. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengeksplorasi bagaimana komunikasi dan kerja tim mempengaruhi kinerja. Dengan menggunakan metode analisis linear berganda, penelitian ini mengambil sampel pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Setelah menyebarkan kuesioner, 80 data didapatkan untuk kemudian dianalisis. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung memang diperlukan untuk mendorong pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Diharapkan dengan meningkatkan kerja sama dan komunikasi, instansi akan dapat mempertimbangkan temuan-temuan penelitian ini guna menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, lembaga - lembaga publik di Indonesia, seperti Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, menghadapi beberapa tantangan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pegawai yang memiliki kerjasama tim yang efektif dan kemampuan komunikasi yang baik. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sebagian besar bergantung pada seberapa baik karyawan dapat berkomunikasi dan bekerja secara efektif dalam tim dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis.

Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur memiliki tanggung jawab membantu Bupati dalam Penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan,



pelaksanaan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah. Tidak berbeda dengan instansi dan organisasi lain, Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang merupakan penentu dari kinerja instansi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Karena hubungan yang buruk dapat mengakibatkan masalah yang merugikan, komunikasi adalah salah satu faktor yang menentukan seberapa baik karyawan bekerja. Inilah sebabnya mengapa komunikasi sangat penting untuk kinerja karyawan. Karyawan dapat berinteraksi dengan manajer dan sesama karyawan, memastikan bahwa ketidakakuratan dalam pelaporan dapat dihindari. Komunikasi yang efektif terjadi ketika pengirim dan penerima pesan menyadari interpretasi masing - masing terhadap pesan tersebut (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Meifilina (2015) mengungkapkan bahwa saat ini, komunikasi adalah suatu proses luas yang melibatkan pertukaran sinyal, baik lisan maupun nonverbal, antara pengirim dan penerima dalam upaya mengubah perilaku. Selain memberikan informasi kepada orang lain, komunikasi juga penting untuk mengatur semua operasi bisnis. Setiap pegawai dalam organisasi harus mampu berkomunikasi secara efektif agar dapat menjalankan tugasnya dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Selanjutnya, untuk mendorong tercapainya informasi tujuan perusahaan, manajer dan bawahan harus berkomunikasi dengan cepat dan transparan. Hal ini dikarenakan pemangku kepentingan dalam perusahaan sangat membutuhkan hal - hal yang berkaitan dengan bisnis atau pekerjaannya.

Jika anggota tidak berkomunikasi satu sama lain, mereka tidak akan mencapai tujuan atau mendapatkan hasil yang buruk. Komunikasi yang efektif menjadi kunci tercapainya kinerja maksimal dari karyawan. Organisasi yang komunikasinya kuat akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan komunikasi yang efektif mempunyai kekuatan untuk menanamkan motivasi dalam kepribadian pekerja ketika mereka melakukan tugas dengan benar, sehingga memungkinkan terciptanya target pencapaian yang diharapkan. Studi yang dilakukan oleh (Putri & Sariyathi, 2017) menjelaskan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan komunikasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur dapat dilihat dari kurangnya pemahaman antar pegawai, terutama terkait dengan tugas dan tanggung jawab masing - masing individu. Ketidakjelasan ini mungkin muncul karena rendahnya efektivitas pertukaran informasi antar unit atau departemen, mengakibatkan koordinasi yang buruk. Dampaknya tampak pada sikap, seperti resistensi terhadap perubahan, rendahnya motivasi, dan kepuasan kerja yang kurang. Salah satu dilemma dari komunikasi adalah komunikasi satu arah yang terus - menerus dari karyawan menghambat pertukaran informasi dengan anggota tim lainnya, sehingga memengaruhi operasi yang sedang berjalan. Selain itu, kejelasan seringkali kurang dalam komunikasi dari atasan ke bawahan.

Lebih lanjut lagi, faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain komunikasi adalah kerjasama tim. Sebuah tim yang kohesif berusaha untuk memberikan hasil yang lebih besar daripada yang dapat dicapai oleh seorang individu. Kerja sama yang kuat menghasilkan energi yang baik dan penting bagi kebahagiaan dan kepuasan kerja, yang keduanya berdampak pada kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017). Kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik dapat dicapai melalui kerjasama yang efisien dan terkoordinasi dengan baik, dan kerjasama dianggap sebagai jawaban organisasi yang ideal. Karyawan mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan ketika tim yang kuat bekerja secara efektif. Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2021) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu. Sejalan, (Putri & Sariyathi, 2017) menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu.

Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur, terdapat permasalahan signifikan dalam aspek kerjasama tim. Pertama, masalah tanggung jawab muncul ketika setiap anggota tim tidak sepenuhnya merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, mengakibatkan kurangnya akuntabilitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan bersama. Kedua, terdapat kendala dalam penerahan kemampuan secara maksimal, dimana beberapa anggota tim mungkin tidak memanfaatkan potensi mereka sepenuhnya, sehingga produktivitas tim menjadi terhambat. Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah ketika pegawai dalam suatu organisasi tidak bekerja sama, seringkali tugas tidak



dapat diselesaikan tepat waktu, yang secara tidak langsung menyebabkan kinerja tidak sesuai harapan. Selain itu, beberapa pegawai tidak bersedia memanfaatkan waktu luangnya untuk membantu pekerja lain.

Kinerja yang baik akan mendapatkan hasil yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk pula. Sebagai daerah yang terus berkembang, Kabupaten Barito Timur membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja terbaik untuk memahami perkembangan zaman. Namun, masih terdapat ketidakpastian mengenai dampak kerja tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara komunikasi antar tim yang efektif dengan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.

Menurut uraian tugas setiap pegawai, kinerja adalah kemampuan menyelesaikan tugas dan memenuhi kriteria keberhasilan yang ditetapkan organisasi. Kinerja merupakan hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam rangka memenuhi kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan berbagai sudut pandang para ahli di atas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam pekerjaan itu (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur yang masih memerlukan peningkatan merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi ini dan juga yang paling kentara. Komunikasi organisasi tampaknya menjadi salah satu faktor penyebab permasalahan ini. Hal ini terlihat dari sedikitnya karyawan yang diundang untuk berdiskusi dan tidak adanya forum bagi karyawan untuk menyampaikan keluhannya. Masalah - masalah ini dapat menurunkan kinerja karyawan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Merupakan hal yang sulit jika pegawai diharapkan mengikuti instruksi tanpa bertanya dengan atasan.

Selain itu, para pegawai yang kurang kooperatif dalam pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dan lebih cenderung bekerja sendiri untuk menyelesaikan tugas akan mempengaruhi Kerjasama tim di dalam organisasi. Selanjutnya, perkerja yang tidak saling mendukung dalam hal pekerjaan, lebih suka menyelesaikan sendiri dan tidak tertarik untuk saling memberikan bantuan serta tidak memberikan upaya terbaiknya saat bekerja sama akan memberikan dampak kurang baik bagi suasana kerja. Akhirnya, para pegawai lebih memilih untuk menunda pekerjaan dan menyelesaikannya pada hari berikutnya dibandingkan menyelesaikannya pada hari yang sama. Karena kerjasama yang tidak memadai akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya.

Dari uraian latar belakang diatas penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi dan Kerjasama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mencapai sasaran bersama – sama dan menyusun strategi dalam manajemen sumber daya. Hal ini dikarenakan dengan adanya komunikasi dan kerjasama tim yang solid maka dapat menaikkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan.

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi yang baik akan berdampak positif terhadap suasana kerja di perusahaan. Komunikasi adalah sebuah proses yang tidak dapat dihindari oleh karyawan perusahaan. Komunikasi merupakan salah satu cara untuk mendapatkan pekerjaan yang baik. Komunikasi yang berlebih dan tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan karena komunikasi juga berfungsi untuk memperkuat motivasi kinerja pegawai (Prayogi et al., 2019).

Johansson et al. (2011) berpendapat bahwa manfaat komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas yang lebih besar, lebih sedikit ketidakhadiran, peningkatan kualitas barang dan jasa, pengurangan biaya serta peningkatan tingkat inovasi. Mereka lebih lanjut berpendapat bahwa karyawan yang lebih berkomitmen cenderung lebih puas dengan komunikasi dari manajemen puncak. Umpan balik pribadi dari organisasi melalui supervisor penting bagi karyawan karena hal ini memberi mereka rasa memiliki. Namun, tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan fungsi organisasi. Penting untuk dicatat bahwa setiap perubahan yang dilakukan pada kinerja karyawan, betapapun kecilnya, dapat berdampak besar pada keuntungan perusahaan.



Menurut (Suranto, 2010), lima indikator komunikasi, antara lain:

1. Pemahaman. Pemahaman ialah kemampuan memaknai pesan yang dimaksudkan oleh komunikator secara cermat.
2. Kesenangan. Artinya, apabila proses komunikasi itu berhasil menyampaikan informasi dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap. Sikap dikatakan dipengaruhi oleh komunikasi apabila seorang komunikan menyesuaikan sikapnya dalam menanggapi suatu pesan berdasarkan maknanya.
4. Hubungan yang makin baik. Tingkat hubungan interpersonal pasti akan meningkat dengan prosedur komunikasi yang efisien.
5. Tindakan. Saat berkomunikasi, kedua belah pihak bertindak dengan cara yang mencerminkan pesan yang dikirimkan.

Kerjasama

Kolaborasi dalam tim umumnya diakui sebagai kekuatan yang berguna untuk kerja tim di perusahaan mana pun karena membantu rekan kerja untuk bekerja sama mencapai tujuan terkait kinerja organisasi. Tim membantu anggotanya untuk menginspirasi satu sama lain dan mendapatkan keuntungan dari kerja sama yang kooperatif sebagai sebuah tim. Selain itu, bekerja sama dengan individu lain juga memungkinkan rekan kerja untuk lebih menyadari pentingnya kerja tim terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong pandangan dan sikap kerja tim untuk mendapatkan manfaatnya (Aydintan & Abdulle, 2019).

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017), sebuah tim terdiri dari dua atau lebih individu yang terhubung yang mengoordinasikan upaya mereka untuk mencapai tujuan bersama. Tim dapat meningkatkan produktivitas anggota sehingga tujuan organisasi tercapai. Ketika orang-orang saling melengkapi dan berkomunikasi, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat.

West (2002) dalam (Hatta et al., 2017) menyatakan bahwa bekerja sebagai tim dapat membantu semua orang menjadi lebih produktif dan efisien sekaligus mengurangi beban kerja setiap anggota. Indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab artinya dengan memikul tanggung jawab Bersama, kolaborasi positif dapat dipupuk.
2. Saling berkontribusi berarti kerjasama akan terjalin jika kedua belah pihak saling memberikan tenaga dan gagasannya.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal yaitu ketika seluruh anggota tim berkontribusi semaksimal mungkin, maka kerjasama akan semakin kokoh dan unggul.

Kinerja

Riani (2013) dalam (Nurwinda et al., 2023) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat produktivitas seorang pegawai dibandingkan rekan kerjanya, berdasarkan berbagai hasil dan perilaku terkait tugas. Kinerja diukur dengan membandingkan hasil pekerjaan seorang karyawan dengan tolok ukur yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dalam suatu organisasi juga dapat merujuk pada pencapaian individu, baik dari segi volume maupun kualitas, dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins & Judge, 2022), empat indikator kinerja antara lain:

1. Sikap di tempat kerja yang ditunjukkan dengan pendekatan hati - hati terhadap tugas, pendekatan hati-hati dalam memisahkan fakta dari teori, sikap toleran terhadap perbedaan sudut pandang, semangat dalam bekerja, dan kecenderungan untuk berbagi emosi positif dengan rekan kerja.
2. Kemampuan menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemampuan berkomunikasi secara interpersonal dengan rekan kerja, kemampuan membuat rencana kerja yang jelas, kemampuan menyusun catatan kerja secara efektif (melakukan apa yang tertulis dan apa yang telah dilakukan), kemampuan untuk menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, dan kemampuan menunjang kemampuan dalam menyelesaikan tugas merupakan indikator perencanaan yang efektif di tempat kerja.
3. Proses kerja dilihat dari faktor - faktor berikut: keterbatasan waktu, kemahiran penggunaan alat, penguasaan tugas, kemampuan memecahkan masalah, kejelasan tujuan, dan kemampuan memberikan umpan balik.



4. Kemampuan melaksanakan tugas yang ditunjukkan melalui pendidikan, pembuatan rencana, pengelolaan program, penguasaan pekerjaan, kemampuan layanan bantuan, dan menyiapkan ruang dialog untuk mendorong kejelasan dan memicu minat belajar karyawan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.
 H₂: Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.
 H₃: Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur sebanyak 124 orang. Sampel penelitian ini adalah 100 orang pegawai. Fraenkel & Wallen (2012) menyarankan besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif sebanyak 100. Maka, berdasarkan teori tersebut sampel yang menjadi acuan peneliti sebanyak 100 orang responden. Akan tetapi, dari semua kuesioner yang disebarakan hanya data dari 80 responden yang layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data utama dari data primer yang didapatkan dari hasil observasi dan kuesioner. Data primer juga didukung dengan data sekunder dari data yang diberikan oleh instansi.

Metode Analisis

Untuk mendeskripsikan atau mengilustrasikan data kuesioner yang dikumpulkan dari tanggapan responden, digunakan teknik analisis deskriptif dalam penelitian. Pengujian yang dilakukan antara lain: uji instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda melalui SPSS versi 26, data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap kuesioner sebagai instrumen penelitian dilakukan, maka kuesioner disebarakan kepada semua responden. Lebih lanjut lagi, hasil uji asumsi klasik menunjukkan data yang didapatkan dari kuesioner normal. Akan tetapi, dari semua kuesioner yang disebarakan, didapatkan 80 kuesioner yang layak untuk dianalisis. Kemudian, dari hasil kuesioner didapatkan data karakteristik responden yang tersaji pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Gender		
Laki - laki	39	49%
Perempuan	41	51%
Pendidikan		
SMA/Sederajat	23	29%
S1/Diploma	5	6%
S2	41	32%
S3	10	15%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1 menyajikan data bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur didominasi oleh pegawai perempuan dengan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 41 orang (51%), sedangkan responden pegawai laki - laki adalah sebanyak 39 orang (49%). Dapat disimpulkan



bahwa pegawai perempuan lebih banyak daripada pegawai laki - laki pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Lebih lanjut lagi, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 41 orang (52%). Kemudian, responden yang memiliki pendidikan SMA yaitu sebanyak 23 orang (29%). Selain itu, responden yang memiliki pendidikan D3 yaitu 5 orang (6%), dan responden yang memiliki pendidikan S2 yaitu sebanyak 10 orang (13%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur diisi oleh orang-orang yang berpendidikan tinggi.

Pengujian Hipotesis

Hasil dari uji regresi berganda disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(constant)	27.095	.366	
Komunkasi	.114	.007	.818
Kerjasama Tim	.054	.010	.216

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan secara matematis model fungsi regresi linier berganda yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 27,095 + 0,114 X_1 + 0,054 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a pada Tabel 2 menunjukkan angka sebesar 27,095, artinya jika variabel komunikasi dan kerjasama tim adalah konstan atau nol, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 27,095.
2. Pada variabel komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,114 dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika komunikasi dinaikan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,114 dan sebaliknya jika komunikasi mengalami penurunan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,114.
3. Pada variabel kerjasama tim memiliki nilai koefisien sebesar 0,054 dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika kerjasama tim dinaikan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,054 dan sebaliknya jika kerjasama tim mengalami penurunan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,054.

Selanjutnya, hasil uji t disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig.
Komunikasi	16.326	.000
Kerjasama Tim	5.228	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari 0.05 maka variabel tersebut dinyatakan mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t, didapatkan nilai t hitung masing-masing untuk variabel komunikasi (X_1) dan Kerjasama tim (X_2) sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi (X_1) dengan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 16,362 >$ nilai $t_{tabel} 1,994$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Variabel kerjasama tim (X_2) dengan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,228 >$ nilai $t_{tabel} 1,994$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X_2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kerjasama tim diterima.

Lebih lanjut lagi, hasil uji F disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA



F	167.988
Sig.	0.000

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil uji F di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 167,988 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti variabel independen komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka uji koefisien determinasi dilakukan dengan hasil yang tersaji pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902a	.814	.809	.18411

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) memiliki pengaruh sebesar 0,809 atau 80,9% terhadap kinerja pegawai, dan 19,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk memotivasi, mengawasi, mengamati, dan menilai bagaimana pengelolaan perusahaan dijalankan, komunikasi memegang peranan penting dalam upaya mengarahkan tujuan organisasi dalam bisnis agar kinerja manajemen dapat terlaksana dengan lebih efektif. dan lancar (Nainggolan et al., 2021). Komunikasi dalam perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan perusahaan agar bernilai baik. Komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena komunikasi yang baik akan memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan. Dengan begitu karyawan akan menekuni pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa ada kesalahpahaman (Agustriyana et al., 2021).

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar pada responden, didapatkan hasil bahwa pegawai senang menjalin komunikasi yang baik satu sama lain. Selain itu, beberapa pegawai juga menyatakan bahwa mereka memahami segala arahan yang diberikan atasan karena komunikasi antar antasan dan bawahan berjalan dengan lancar. Hal ini menggambarkan bahwa komunikasi yang baik akan berpengaruh pula pada meningkatnya prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019).

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Tim yang kohesif terdiri dari individu - individu yang dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dengan berfokus pada keberhasilan satu sama lain untuk menghasilkan hasil yang lebih baik (Anggraeni & Saragih, 2019). Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan - tujuan berikutnya. Kemanchi (2018) dalam (Aydintan & Abdulle, 2019) menyatakan bahwa keberhasilan dan efisiensi tim ditingkatkan dengan kerja sama tim. Hal ini memungkinkan tim untuk mengerahkan upaya maksimal untuk mencapai tujuan keberhasilan organisasi. Selain itu, kerja tim menghasilkan berbagai kemampuan dan bakat yang merangsang dan memfasilitasi pertumbuhan anggota tim.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar pada responden, didapatkan hasil bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama - sama. Beberapa pegawai juga menyatakan bahwa mereka berusaha untuk memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendukung terselesainya tugas-tugas kerja yang diberikan dibutuhkan Kerjasama tim yang baik dan dukungan dari rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aydintan & Abdulle, 2019). Mereka berkesimpulan bahwa organisasi maupun instansi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja



karyawannya harus mampu menciptakan lingkungan yang menumbuhkan kepercayaan di antara anggota timnya karena hal ini akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan mereka untuk memenuhi semua tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017), kinerja merupakan faktor lain yang digunakan untuk mengevaluasi kapasitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Mayoritas pegawai menyatakan mereka selalu menerima sudut pandang rekan kerja mereka, berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Menurut sejumlah pegawai, mereka sering kali menginspirasi rekan kerja dan membina hubungan kerja yang positif. Hal ini berarti agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal maka perlu diciptakannya suasana kerja yang didukung dengan komunikasi dan Kerjasama tim yang baik. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiani et al., 2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Tanpa ada komunikasi dan kerjasama tim yang terjalin dengan baik maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan pekerjaan tidak akan selesai sesuai target.

KESIMPULAN

Untuk menunjang terciptanya suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung kinerja karyawan yang baik, instansi perlu memperhatikan terjalinnya komunikasi yang baik dan kerjasama tim yang solid. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang berjalan dengan lancar akan mendukung dalam menyelesaikan tugas - tugas pegawai serta memperkecil terjadinya kesalahpahaman. Demikian pula dengan kerjasama tim yang baik, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien maka diperlukan Kerjasama tim dan dukungan dari rekan kerja.

Lebih lanjut lagi, hasil ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung memang diperlukan untuk mendorong pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk dapat menjamin suasana kerja yang nyaman bagi pegawai dengan meningkatkan komunikasi dan kerjasama tim. Lebih lanjut lagi, disarankan bagi instansi untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan dengan mengadakan pertemuan informal ataupun acara rekreasi di luar jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa instansi harus menciptakan lingkungan yang membantu kerja sama tim untuk meningkatkan semangat kekompakan kepercayaan dan berbagi pengetahuan di antara tim mereka karena hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriyana, D., Saudi, M. H., & Sinaga, O. (2021). Effect Of Communication On Employee Performance In The Middle Of Pandemic Covid-19. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(8), 1370–1375. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i01.5577>
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah the Effect of Teamwork on Employee Work Productivity on Pt. Pln (Persero) Central Java Transmission. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1–8.
- Aydintan, B., & Abdulle, A. (2019). The Effect of Teamwork on Employee Performance in Some Selected Private Banks in Mogadishu-Somalia. *Journal of Business Research - Turk*, 11(3), 1589–1598. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.691>
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2012). *How to Design and Evaluate. Research in Education 8th Edition*. McGraw-Hill Higher Education.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80.
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30.



- <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Johansson, C., Miller, V. D., & Hamrin, S. (2011). *Communicative Leadership: theories, concepts, and central communication behaviors*. Mittuniversitet, Demicom/CORE.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meifilina, A. (2015). Koneksi dan Strategi Komunikasi dalam Transformasi Jilbab Kontemporer El-salma Hijabers Mom Community Blitar. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(2), 354–360. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/115>
- Nainggolan, N. T., Mawati, A. T., Gandasari, D., Ardiana, D. P. Y., Purba, B., Kato, I., Silalahi, M., Purba, S., Rahayu, P. P., Damayanti, W. K., Firdaus, E., & Simarmata, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika. In *Yayasan Kita Menulis*. Yayasan Kita Menulis.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298
- Nurwinda, Musa, C. I., Musa, M. I., Ruma, Z., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2023). The Effect of Work Communication and Teamwork on Employee Performance At the Bontonmpo 1 Health Center of South Bontonmpo Sub-District. *Marginal Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 2(3), 697–704. <https://doi.org/10.55047/marginal.v2i3.696>
- Mahdaly, N., & Ginting, R. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner PT Bank XXX Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176-190
- Pandelaki, M. T. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Elektronik Program Pascasarjana Universitas Tadulako*, 6(5), 35–46.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 343. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.680>
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(6), 108–122. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6228/5118>
- Suranto, A. W. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>