

Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang

Tiara Riska Taufik¹ Agustina Hanafi² Zunaidah³ Badia Perizade⁴

^{1,2,3,4}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya Palembang Indonesia
Email: tiarariskat@gmail.com, tinahanafi@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan kuesioner. populasi yang diambil yaitu seluruh anggota pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang yaitu 123 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan analisis 1) deskriptif kuantitatif; 2) Uji Parsial Variabel (Uji-t); 3) Uji Kesesuaian Model Penelitian (Uji-F); 4) Koefisien Korelasi (r); dan 5) Koefisien Determinasi (R^2). Analisis regresi linear dengan menggunakan software SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 1) Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang; 2) Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang; dan 3) Kerjasama Tim berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.

Kata Kunci: *Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. sumber daya manusia atau pegawai adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau pegawai di dalam sebuah perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang penting karena teknologi yang canggih digunakan tanpa adanya dukungan manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak menghasilkan output yang sesuai harapan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Organisasi dapat dikelola dengan baik supaya mendapatkan hasil yang optimal. Pegawai harus mempunyai prestasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia tidak akan bekerja dengan optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang kinerja optimal (Hameed, 2011). Menurut Bintoro & Daryanto (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi. Kecamatan Ilir Barat I kota Palembang menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong kinerja yang baik pada pegawai Kecamatan Ilir Barat I kota Palembang. Berikut adalah data pegawai di lingkungan Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kecamatan Ilir Barat I kota Palembang

Status Pegawai	Jumlah
Pns	58
Non Pns (Honorar)	81
Jumlah Pegawai	139

Sumber : LKIP Kecamatan Ilir Barat I Palembang

Berdasarkan Tabel 1 dapat kita lihat bahwa komposisi jumlah pegawai di lingkungan kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Data tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat 58 pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai non PNS atau honorar adalah sebanyak 81 pegawai. Secara total pegawai yang aktif

melaksanakan kegiatan dilingkungan Kecamatan Ilir Barat I adalah sebanyak 139 pegawai. Berikut ini adalah realisasi kinerja kegiatan yang pada pada Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.

Tabel 2 Realisasi Pelaksanaan Kegiatan pada Kecamatan Ilir Barat I kota Palembang

No	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Pencapaian (dalam persentase)
1	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja	2.200.000	1.100.000	50
2	Penyediaan Dan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	14.000.000	4.632.8500	33,09
3	Penilaian Keberhasilan Lurah	5.175.000	0	0
4	Pembangunan Saranan dan Prasarana Kelurahan dan Pemberdayaan Masyarakat di Kel. Bukitloma	477.941.000	145.731.00	30,49

Sumber : LKIP Kecamatan Ilir Barat I Palembang

Berdasarkan Tabel di atas dapat kita lihat realisasi program dan kegiatan yang ada dilingkungan Kecamatan Ilir Barat I kota Palembang. Data Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian untuk beberapa kegiatan masih tergolong rendah. Terlihat bahwa untuk program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja hanya sebesar 50 persen, penyediaan dan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional sebesar 33,09 persen, penilaian keberhasilan lurah sebesar 0 persen, dan pembangunan saranan dan prasarana kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di Kelurahan Bukit Lama adalah sebesar 30,49 persen.

Realisasi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai Kecamatan Ilir Barat I kota Palembang pada beberapa kegiatan dan program masih tergolong rendah. Realisasi yang masih tergolong rendah, hendaknya menjadi perhatian pemerintah Kecamatan Ilir Barat I untuk dievaluasi dan diperbaiki pada masa yang akan datang agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi maka diperlukan komunikasi yang efektif dan efisien. Menurut Marwansyah (2012) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel pra survey mengenai komunikasi pegawai di Kecamatan Ilir Barat I Palembang

Berdasarkan hasil analisis awal terlihat kondisi komunikasi yang terjadi di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Data tersebut menunjukkan adanya pola komunikasi yang belum baik antara sesama pegawai dilingkungan Kecamatan Ilir Barat I Palembang. Terlihat dari beberapa indikator pernyataan yang menunjukkan angka lebih dari 50% responden memiliki pola komunikasi yang belum baik. Menurut Purwanto (2011) dalam pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa yang menggunakan tindakan, simbol maka disebut dengan komunikasi. Komunikasi merupakan peranan penting di dalam kehidupan sehari-hari, baik itu di dunia pekerjaan maupun bisnis. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian Habibie (2017) komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. As'ad (2018) juga menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Setiani (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain komunikasi kerjasama tim juga diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mulia (2019) definisi kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Menurut Kreitner dan Angelo

(2014) kerja sama merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama. Amirullah (2015) tim kerja (*teamwork*) adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Berikut adalah tabel pra survey mengenai kerjasama tim di Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. Berdasarkan hasil analisis awal terlihat kerjasama tim yang terjadi dilingkungan pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. Data pra survey tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator kerjasama tim masih tergolong rendah. Dimana untuk indikator kerjasama sebanyak 50% responden mengatakan bahwa kerjasama belum terjadi secara baik antara sesama pegawai. Sedangkan untuk indikator kepercayaan menunjukkan sebanyak 56,25% responden menjawab tidak. Adapun untuk indikator kekompakan sebanyak 43,75% responden menjawab tidak. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim yang terjadi dilingkungan pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang belum baik.

Kerjasama tim (*teamwork*) adalah sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kerjasama tim memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Taroreh (2014) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Simanjuntak (2019). Berbeda dengan penelitian Lawasi & Triatmanto (2017) yang menyatakan bahwa kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim yang baik akan mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis awal penelitian dapat dikemukakan bahwa kondisi kinerja yang terjadi di Kecamatan Ilir Barat 1 Kota Palembang. Data tersebut menunjukkan adanya pola kinerja yang belum baik antara sesama pegawai dilingkungan Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. Terlihat dari beberapa indikator pernyataan yang menunjukkan angka lebih dari 50% responden memiliki pola komunikasi yang belum baik. Dari latar belakang yang sudah dijelaskan bahwa permasalahan di Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dalam penelitian ini karena adanya faktor komunikasi dan kerjasama tim. Pegawai dapat menyampaikan pesan dengan mudah jika pegawai memiliki pengetahuan yang luas.

Jika komunikasi antar pemimpin dengan pegawai berdampak negatif maka akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri dan menyebabkan suasana tidak kondusif dan jika kerjasama tim tidak dilakukan dengan baik dalam organisasi maka akan memperlambat pekerjaan yang seharusnya selesai tepat pada waktunya. Seharusnya pemimpin harus lebih memperhatikan komunikasi antar pegawai dengan pegawai agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam bekerja dan kerjasama tim juga perlu diperhatikan, karena dengan adanya kerjasama tim yang kompak maka akan mempermudah kita untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Kajian Pustaka

Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah proses pertukaran ide, pemikiran, pengetahuan dan informasi sedemikian rupa sehingga tujuan atau niat dapat terpenuhi dengan sebaik mungkin. Dengan kata sederhana, ini tidak lain adalah penyajian pandangan oleh pengirim dengan cara yang paling dipahami oleh penerima. Purwanto (2011) dalam pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa yang menggunakan tindakan, simbol maka disebut dengan komunikasi. Siagian (2015:308), faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu: 1) Bahasa dan tulisan; 2) Latar belakang budaya; 3) Ikatan kelompok; 4) Harapan; 5) Pendidikan; 6) Situasi.

Indikator Komunikasi

Menurut Cangara (2016) proses komunikasi terdiri dari indikator-indikator berikut : 1) Sumber; 2) Pesan Media; 3) Pengaruh; 4) Tanggap balik; dan 5) Lingkungan. Dalam komunikasi antar manusia, sumber bisa terdiri dari satu orang tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya partai, organisasi atau lembaga. Sumber sering disebut pengirim (*sender*) atau komunikator. Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan dapat disampaikan secara tatap muka atau melalui media komunikasi. Media yang dimaksud disini ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Pengaruh atau efek perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan, Pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap dan tingkah laku sedang. Ada

tanggapan bahwa umpan balik adalah satu bentuk daripada pengaruh yang berasal dari penerima. Akan tetapi sebenarnya umpan balik bias juga berasal dari unsur lain seperti pesan dan media pesan belum sampai pada penerima. Lingkungan ialah factor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi. Faktor ini dapat digolongkan atas empat macam, yakni lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis dan dimensi waktu.

Kerjasama Tim

Menurut Robbins & Judge (2017) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim. Luessier dan Achua (2015) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan seperangkat tujuan kinerja serta harapan bersama, dimana mereka memegang pertanggungjawaban pada dirinya sendiri.

Faktor mempengaruhi kerjasama tim

Menurut Robbins & Judge (2017) faktor yang dapat mempengaruhi *team work* yaitu: 1) Target memahami target yang memenuhi dan menentukan hal yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut; 2) Kecakapan relevan anggota yang efektif terbentuk dalam perorangan yang kompeten yang dibekali dalam pribadi; 3) Kepercayaan dalam sebuah organisasi harus ada rasa saling percaya antar anggota, untuk mempermudah tujuan yang dicapai; 4) Komitmen bersama yaitu kemampuan untuk merelakan tenaga dan pemikiran untuk mencapai tujuan; 5) Komunikasi efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja yang baik, baik dapat menimbulkan jalinan kerja yang baik.

Menurut Kaswan (2014), beberapa manfaat dari kerjasama tim Menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien, menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meninggalkan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi. Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri. Cenderung menghasilkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir. Meningkatkan pembelajaran baik individual maupun organisasi. Kerjasama tim membantu individu dan organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran. Meningkatnya inovasi. Inovasi yang sebenarnya terjadi ketika orang-orang dengan keragaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama.

Indikator Kerjasama Tim

Menurut Davis & Frederick (2011) indikator kerjasama tim yaitu: 1) Tujuan yang sama; 2) antusiasme; 3) Peran dan tanggung jawab yang jelas; 4) komunikasi yang efektif; Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik; 5) komunikasi yang efektif; 6) *Share power* (pembagian kekuasaan); dan 7) keahlian yang dimiliki oleh kelompok.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab secara individu atau kelompok. Menurut Sinambela (2016) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Robbins & Judge (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: 1) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran; 2) Nilai, sikap dan kepuasan kerja; 3) Komitmen; 4) Persepsi dan pengambilan keputusan individu; 5) Motivasi. Tujuan perusahaan bisa tercapai jika ada peningkatan kinerja pegawai. Perusahaan akan memberikan *feedback* yang positif jika bisa mencapai tujuan.

Pengukuran Kinerja

Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya (Dharma, 2012). Sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta

ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi.

Indikator Kinerja

Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian (Robbins & Judge, 2017). Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja (Robbins & Judge, 2017).

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang yang beralamat di Jl. Padang Selasa, Bukit Lama, Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30139, Indonesia. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan bobot terendah adalah 1 dan bobot tertinggi adalah 5. Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu seluruh anggota pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang yaitu 123 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan analisis 1) deskriptif kuantitatif; 2) Uji Parsial Variabel (Uji-t); 3) Uji Kesesuaian Model Penelitian (Uji-F); 4) Koefisien Korelasi (r); dan 5) Koefisien Determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Deskriptif Kuantitatif Variabel Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X_1)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden dapat diketahui tanggapan responden terhadap Komunikasi pada Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang berdasarkan indikator sumber, pesan, media, pengaruh, tanggap balik, dan lingkungan. Distribusi frekuensi tanggapan responden pada masing-masing indikator adalah 1) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 95.1% menyetujui bahwa pemimpin memberikan informasi terbaru dari kantor pusat seputar kegiatan pekerjaan; 2) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 13.0% menyetujui bahwa pesan yang disampaikan pimpinan kurang jelas yang berarti karyawan kurang mengerti pesan yang disampaikan oleh pemimpin sedangkan 48% persen karyawan tidak setuju yang dimana artinya pemimpin sudah menyampaikan pesan dengan jelas kepada karyawan; 3) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 17.9% menyetujui bahwa pesan yang disampaikan rekan kerja kurang jelas sedangkan 45.6% persen karyawan tidak setuju yang dimana artinya rekan kerja sudah menyampaikan pesan dengan jelas; 4) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 88.6% menyetujui bahwa penyampaian pesan atau instruksi dari pimpinan dilakukan secara langsung; 5) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 38.2% menyetujui bahwa penyampaian pesan atau instruksi dari pimpinan tidak disampaikan melalui alat elektronik; 6) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 19.5% menyetujui bahwa penyampaian pesan yang dilakukan pimpinan kurang berpengaruh terhadap sikap mereka sedangkan 51.2% tidak setuju yang artinya pesan yang disampaikan atasan berpengaruh terhadap sikap mereka; 7) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 21.1% menyetujui bahwa penyampaian pesan yang dilakukan rekan kerja kurang berpengaruh terhadap sikap mereka; 8) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 96.7% menyetujui bahwa mereka akan langsung bertindak ketika atasan memberikan perintah; 8) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 94.3%

menyetujui bahwa mereka akan memperbaiki kesalahan apabila mendapatkan kritik atau masukan dari rekan kerja; 9) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 91.9% menyetujui bahwa tempat kerja memiliki fasilitas peralatan dan perlengkapan kerja yang baik; 10) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase sebesar 91.1% menyetujui bahwa tempat kerja memiliki koneksi internet yang baik.

Berdasarkan data distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap indikator sumber, pesan, media, pengaruh, tanggap balik dan lingkungan dalam variabel Komunikasi (X_1) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait indikator Komunikasi (X_1) dengan persentase gabungan kesetujuan responden sebesar 74.6%. Akan tetapi masih terdapat pernyataan yang kurang setuju ataupun netral dari pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 25.4% yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai.

Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama Tim (X_2)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Kerjasama Tim pada pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang berdasarkan indikator Tujuan yang sama, Antusiasme, Peran dan tanggung jawab yang jelas, Komunikasi yang efektif, Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik, Share power (pembagian kekuasaan), Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok. Distribusi frekuensi tanggapan responden pada masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut: 1) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 91.1% menyetujui bahwa setiap pegawai memahami dengan baik tujuan organisasi; 2) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 82.1% menyetujui bahwa setiap pegawai memiliki tujuan yang sama; 3) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 91.9% menyetujui bahwa pegawai menunjukkan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas; 4) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 94.3% menyetujui bahwa semua pegawai aktif dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan; 5) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 91.9% menyetujui bahwa pembagian tugas yang diberikan oleh atasan kepada pegawai jelas; 6) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 89.4% menyetujui bahwa pegawai dipercaya dan diberikan peran penting oleh atasan; 7) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 96.7% menyetujui bahwa komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dan efektif; 8) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 95.1% menyetujui bahwa komunikasi antara pegawai dan atasan berjalan dengan baik dan efektif; 9) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 84.6% menyetujui bahwa pegawai memiliki kesadaran untuk menyelesaikan konflik saat terjadi perselisihan antar pegawai; 10) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 91.1% menyetujui bahwa dalam menyelesaikan konflik, pegawai memilih musyawarah dalam mencari solusi untuk memecahkan masalah; 11) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 93.5% menyetujui bahwa pembagian kerja sesuai dengan jobdesk dan uraian tugas yang telah diberikan; 12) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 86.2% menyetujui pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuannya; 13) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 87.8% menyetujui bahwa Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya; 14) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase 91.9% menyetujui bahwa anggota kelompok menggunakan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah

Berdasarkan data distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap indikator Tujuan yang sama, Antusiasme, Peran dan tanggung jawab yang jelas, Komunikasi yang efektif, Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik, Share power (pembagian kekuasaan), Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok dalam variabel Kerjasama Tim (X_2) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait indikator Kerjasama Tim (X_2) dengan persentase gabungan kesetujuan responden sebesar 82.7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang memiliki Kerjasama Tim sehingga akan mempermudah untuk meningkatkan kinerja.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang berdasarkan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Distribusi frekuensi tanggapan responden pada masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut: 1) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dapat menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan apa yang diinginkan dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar

98.4%; 2) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 89.4% menyetujui bahwa skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini; 3) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 92.7% menyetujui bahwa karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan; 4) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan setiap tugas melebihi target yang diinginkan dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 91.9%; 5) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 82.9% menyetujui bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan; 6) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 92.7% menyetujui bahwa Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal; 7) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 86.2% menyetujui bahwa Karyawan terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja; 8) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 87% menyetujui bahwa karyawan akan memaksimalkan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan; 9) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 85.4% menyetujui bahwa karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya; 10) pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dengan persentase tingkat kesetujuan gabungan sebesar 88.6% menyetujui bahwa Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

Berdasarkan data distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait indikator Kinerja Pegawai (Y) dengan persentase gabungan kesetujuan responden sebesar hampir 100% yaitu 98.9% dengan pernyataan yang tidak setuju hanya sebesar 1.1%. akan tetapi hal ini dapat mengganggu kinerja pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dan dapat berpengaruh pada tingkat produktifitas karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan Program IBM SPSS versi 25.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.118	2.952		.718	.474
Komunikasi	.025	.061	.028	.408	.684
Kerjasama_Tim	.658	.058	.766	11.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan data IBM SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, dapat diketahui nilai *Constant* (a) adalah 2,118sebesar sedangkan nilai koefisien regresi Komunikasi adalah sebesar 0,025, Kerjasama Tim adalah 0,685. Maka rumus dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2,118 + 0,025X_1 + 0,685X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 2.118. artinya Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang 2,118 satuan dengan asumsi bahwa variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim saat ini dalam keadaan konstan atau tetap (nilai “0”).

2. Nilai koefisien regresi Komunikasi adalah 0,025. Hal ini menunjukkan jika Komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang secara langsung akan meningkat sebesar 0,025.
3. Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim adalah 0,685. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang secara langsung akan meningkat sebesar 0,685.

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien korelasi yang didapatkan akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

(Sumber: Ghozali, 2016: 95)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	2.785

a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Komunikasi

Sumber : Hasil Olahan data IBM SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai r sebagai koefisien korelasi adalah 0,7811. Angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim memiliki hubungan atau keeratan yang kuat untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sementara itu nilai R Square sebagai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,610. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel Komunikasi (X₁) dan Kerjasama Tim (X₂) mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61.0% sedangkan sisanya sebesar 39.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini diantaranya motivasi, disiplin kerja, kompensasi (Soedjono, 2016).

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil pengujian model regresi secara simultan ditunjukkan dengan nilai F dari hasil pengujian. Nilai uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1456.678	2	728.339	93.930	.000 ^b
	Residual	930.492	120	7.754		
	Total	2387.171	122			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Komunikasi

Sumber : Hasil Olahan data IBM SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, dapat diketahui nilai *Constant* (a) adalah 2,118sebesar sedangkan nilai koefisien regresi Komunikasi adalah sebesar 0,025, Kerjasama Tim adalah 0,685. Maka rumus dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2,118 + 0,025X_1 + 0,685X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 2.118. artinya Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang 2,118 satuan dengan asumsi bahwa variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim saat ini dalam keadaan konstan atau tetap (nilai “0”).
2. Nilai koefisien regresi Komunikasi adalah 0,025. Hal ini menunjukkan jika Komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang secara langsung akan meningkat sebesar 0,025.
3. Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim adalah 0,685. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang secara langsung akan meningkat sebesar 0,685.

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien korelasi yang didapatkan akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut

ANOVA ^a		Sum of		Mean
Model		Squares	Df	Square
1	Regression	1456.678	2	728.339
	Residual	930.492	120	7.754
	Total	2387.171	122	

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Komunikasi

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

(Sumber: Ghozali, 2016: 95)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.604	2.785

a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Komunikasi

Sumber : Hasil Olahan data IBM SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai r sebagai koefisien korelasi adalah 0,7811. Angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim memiliki hubungan atau keeratan yang kuat untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sementara itu nilai R Square sebagai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,610. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel Komunikasi (X₁) dan Kerjasama Tim (X₂) mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61.0% sedangkan sisanya sebesar 39.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini diantaranya motivasi, disiplin kerja, kompensasi (Soedjono, 2016)

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil pengujian model regresi secara simultan ditunjukkan dengan nilai F dari hasil pengujian. Nilai uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ;

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1456.678	2	728.339	93.930	.000 ^b
	Residual	930.492	120	7.754		
	Total	2387.171	122			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Komunikasi

Sumber : Hasil Olahan data IBM SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 93.930, derajat kebebasan (df) regresi adalah 2 dan derajat kebebasan (df) residualnya adalah 120, maka sesuai F tabel Statistik dengan signifikansi 0,05, F tabelnya sebesar 3.07. Berdasarkan kriteria pengujian, F hitung > F tabel, yaitu $93.930 > 3.07$ maka H_0 ditolak. Artinya bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.718	.474
	Komunikasi	.408	.684
	Kerjasama_Tim	11.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olahan data IBM SPSS Versi 25, 2021.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.18 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi

Komunikasi (X_1) memiliki t hitung sebesar 0.408, dan derajat kebebasan (df) residual adalah 120, dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka diperoleh t tabel sebesar 1,979. Berdasarkan kriteria pengujian, t hitung < t tabel yaitu $0.408 < 1,979$ maka H_0 diterima. Artinya bahwa Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dikarenakan nilai t hitung bernilai positif.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama Tim (X_2) memiliki t hitung sebesar 11.334, dan derajat kebebasan (df) residual adalah 120, dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka diperoleh t tabel sebesar 1,979. Berdasarkan kriteria pengujian, t hitung > t tabel yaitu $11.334 > 1,979$ maka H_0 ditolak. Artinya bahwa Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung bernilai positif, artinya Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, semakin meningkat Kerjasama Tim instansi maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai tersebut.

Analisa Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Berdasarkan dari hasil yang telah diuraikan dengan menggunakan program IBM SPSS Versi 25 yang dapat dilihat pada tabel 4.17 diperoleh nilai F hitung sebesar 93.930, derajat kebebasan (df) regresi adalah 2 dan derajat kebebasan (df) residualnya adalah 120, maka sesuai F tabel Statistik dengan signifikansi 0,05, F tabelnya sebesar 3.07. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh Kinerja Pegawai. Hal ini senada dengan hasil penelitian Puji Lestari & Dewi Urip Wahyuni (2020), dengan perolehan nilai F hitung lebih kecil dari

nilai 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Komunikasi merupakan hubungan organisasi yang bersifat individu atau kelompok (Widjaja, 2012). Peran dan fungsi komunikasi didalam organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam lingkungan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa uji hipotesis variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. Dalam organisasi jika terdapat komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena Komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. Hal ini disebabkan dalam komunikasi selalu ada hambatan yang dapat mengganggu kelancaran jalannya proses komunikasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lawasi & Triatmanto (2017) yang menyatakan bahwa kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim yang baik akan mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa uji hipotesis variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. Kerjasama tim sangat penting dalam organisasi karena dalam bekerjasama dalam organisasi bisa mencapai dan memwujudkan tujuan yang akan dicapai, tujuan tersebut akan memudahkan kita untuk mencapainya dengan cara bekerjasama antar kelompok.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan dengan menggunakan program IBM SPSS Versi 25 yang dapat dilihat pada tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X_1) memiliki t hitung sebesar 0.408, dan derajat kebebasan (df) residual adalah 120, dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka diperoleh t tabel sebesar 1,979. Berdasarkan kriteria pengujian, t hitung < t tabel yaitu $0.408 < 1,979$ maka H_1 ditolak. Sehingga Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dikarenakan nilai t hitung bernilai positif. Dengan demikian Komunikasi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Komunikasi merupakan proses pertukaran ide, pemikiran, pengetahuan dan informasi sedemikian rupa sehingga tujuan atau niat dapat terpenuhi dengan sebaik mungkin. Pada dasarnya, tujuan dari dilakukannya komunikasi adalah untuk memberikan pengetahuan atau informasi kepada orang lain sehingga dapat memengaruhi pemikiran, mengubah sikap, dan mendorong orang lain untuk melakukan hal tertentu. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Oleh sebab itu, komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya (*communication depends on our ability to understand one another*). Oleh sebab itu komunikasi hanya akan efektif apabila pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan sama oleh penerima pesan tersebut.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama Tim (X_2) memiliki t hitung sebesar 11.334, dan derajat kebebasan (df) residual adalah 120, dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka diperoleh t tabel sebesar 1,979. Berdasarkan kriteria pengujian, t hitung > t tabel yaitu $11.334 > 1,979$ maka H_2 diterima. Artinya bahwa Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung bernilai positif. Dengan demikian Kerjasama Tim berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yaitu semakin meningkat Kerjasama Tim perusahaan maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai perusahaan tersebut. Penelitian ini mendukung penelitian dari Hamiruddin, Ibnu Hajar, Salam Saleh (2019) dimana Kerjasama Tim memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerjasama tim atau *team building* adalah proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi misi perusahaan. Prinsipnya, kerjasama tim merupakan cara bekerja kreatif berbekalkan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama. Sehingga hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori bahwa kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Banyak manfaat yang bisa didapatkan jika memiliki tim kerja. Selain menjadikan pekerjaan terasa lebih ringan dan mudah diselesaikan, kerjasama tim juga berkontribusi untuk pengembangan profesionalitas karyawan walaupun menumbuhkan tim kerja yang solid butuh waktu dan proses penyesuaian yang dikarenakan setiap anggota tim berasal dari latar belakang yang berbeda. Menurut Purwanto (2011) dalam

pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa yang menggunakan tindakan, simbol maka disebut dengan komunikasi. Komunikasi merupakan peranan penting di dalam kehidupan sehari-hari, baik itu di dunia pekerjaan maupun bisnis. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang
2. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.
3. Kerjasama Tim berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.

Saran

Saran yang peneliti ajukan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dan peneliti selanjutnya yakni sebagai berikut.

1. Komunikasi pada Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang kiranya dapat harus meningkatkan komunikasi yang baik kepada pegawai agar dalam bekerja tidak terjadi kesalah pahaman serta memberikan kepercayaan kepada pegawai agar pegawai bisa memberikan prestasi serta kerjasama yang baik.
2. Kerjasama Tim pada Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang kiranya dapat harus meningkatkan kerjasama tim yang baik kepada pegawai agar dapat setiap pegawai memiliki tujuan yang sama.
3. Kinerja pada Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang sudah cukup baik, tetapi harus tetap menjaga standar kinerja untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas kerja pegawai. hanya saja karyawan harus lebih mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menambah jumlah responden yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Cangara, H. (2016). *Pengantar Ilmu Komunikasi. PT. Raja Grafindo Persada*, Jakarta.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Habibie, A. W. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science*, 2(13), 224-229.
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Keith, D., & Frederick, W. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke tujuh*, Jilid kedua. Jakarta: Erlangga.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Marwansyah & Mukaram. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis Edisi keempat*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, P. S & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(06); 107-122.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12-23.
- Taroreh, I. M. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4).
- Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 279-293.
- Widjaja. (2012). Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Jakarta:PT. Bumi Aksara.