

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Laode Amijaya Kamaluddin¹ ✉ Ahmad Firman² Agussalim³

^{1,2}, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

³, Mahasiswa Prodi Magister Keuangan Publik Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 96 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di bagikan langsung kepada responden. Metode analisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Kata Kunci: *Komunikasi; Kerjasama Tim; Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2023 Kamaluddin et al

✉ Corresponding author :

Email Address : laodeamijaya@gmail.com , a_firman25@gmail.com , agoes.salim@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah sekarang diamanatkan untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang patut dicontoh untuk meningkatkan penyediaan layanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan efisiensi operasional mereka dalam konteks tertentu. Sangat penting untuk sepenuhnya memanfaatkan potensi setiap sumber daya manusia di dalam organisasi pemerintah untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Keberhasilan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi pemerintah tidak hanya bergantung pada keberadaan peralatan, fasilitas, dan infrastruktur yang canggih, tetapi juga pada individu atau personel yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Efektivitas instansi pemerintah bergantung pada banyak elemen, salah satunya adalah sumber daya manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja personel yang baik dan tidak baik. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus rajin fokus, membimbing, dan menginspirasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Setiap perusahaan pasti mengantisipasi bahwa stafnya akan menunjukkan kinerja yang luar biasa, karena hal ini akan memberikan hasil terbaik bagi organisasi.

Sering kali, sebuah organisasi minheaps tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusianya, terutama dalam hal ketepatan waktu.

Komunikasi antara pegawai dan atasan sangat penting bagi mereka untuk memenuhi fungsi mereka yang berbeda di tempat kerja. Komunikasi adalah kebutuhan universal untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Sebuah organisasi harus melakukan tugas dengan komunikasi yang efektif di antara semua anggotanya agar berhasil. Komunikasi yang efektif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan karena secara langsung berdampak pada fungsi perusahaan. Karyawan dapat melakukan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja mereka untuk mencegah terjadinya ketidakakuratan pelaporan. Jika pengirim dan penerima pesan memahami makna yang dimaksud, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi telah berhasil. (Lawasi & Triatmanto, 2017). Selain komunikasi, kerjasama antara rekan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan (Kaswan, 2016) bahwa kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi.

Kurangnya komunikasi antar sesama pegawai akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja pegawai yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika organisasi memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang banyak, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi pegawai selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan. Riset yang dilakukan oleh (Putri & Sariyathi, 2017) menjelaskan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan, serta status seorang bawahan atau pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peran kinerja adalah perilaku nyata yang ditujukan oleh semua orang sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan perannya masing-masing. Kinerja merupakan terjemahan dari hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur serta dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011). Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang

tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah organisasi tidak terjadi komunikasi yang baik, hal ini tentu akan menyebabkan miss communication, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar (Handoko, 2016). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lawasi, & Triatmanto (2017); Rialmi & Morsen, (2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

H₁: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Kaswan (2016) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Sinuhaji, E. (2020) Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji, E. (2020);(Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

H₂: Kerjasama Tim berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam sebuah organisasi, pegawai dituntut bekerja semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja yang baik. Kinerja baik dapat timbul dari adanya semangat dan kejelasan pegawai bekerja dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu adanya komunikasi yang jelas serta kerjasama tim yang kompak antar karyawan pada perusahaan mereka bekerja. Komunikasi dan kerjasama tim merupakan variabel yang saling berkesinambungan dalam dunia kerja. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, diperlukan komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama. Hasil penelitian oleh (Habibie et al. 2017), menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan non probability sampling dengan teknik

purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dan menggunakan rumus slovin. Dari rumus tersebut di peroleh sampel sebanyak 96 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di bagikan langsung kepada responden. Setiap pertanyaan dari variabel yang ada dalam kuesioner menggunakan Skala likert, dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 dengan kategori jawaban sangat setuju(5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Metode analisis menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, responden yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 96 orang. Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan melihat dari angka corrected item-total correlation, dengan ketentuan syarat dikatakan valid apabila memiliki nilai corrected item total correlation $> 0,30$. Hasil pengujian validitas diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
Komunikasi (X1)	X1.1	0.738	0.000	Valid
	X1.2	0.829	0.000	Valid
	X1.3	0.832	0.000	Valid
	X1.4	0.844	0.000	Valid
	X1.5	0.741	0.000	Valid
Kerjasama Tim	X2.1	0.792	0.000	Valid
	X2.2	0.760	0.000	Valid
	X2.3	0.811	0.000	Valid
	X2.4	0.741	0.000	Valid
	X2.5	0.808	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.846	0.000	Valid
	Y2	0.812	0.000	Valid
	Y3	0.767	0.000	Valid
	Y4	0.774	0.000	Valid
	Y5	0.834	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai corrected item total correlation yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid.

Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai sebesar 0,60. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel $\geq 0,6$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus cronbach's alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

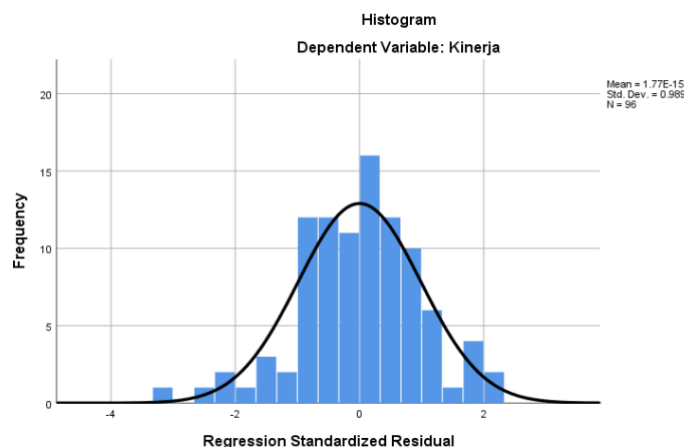
Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi	0. 834 > 0.600	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0. 802 > 0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0. 866 > 0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 2. menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu > 0.600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian Histogram, Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1. uji normalitas memiliki berbentuk lonceng. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Data dalam penelitian ini memiliki variasi yang sama, maka data layak digunakan.

Selanjutnya dilakukan uji Multikolinearitas untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas

dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

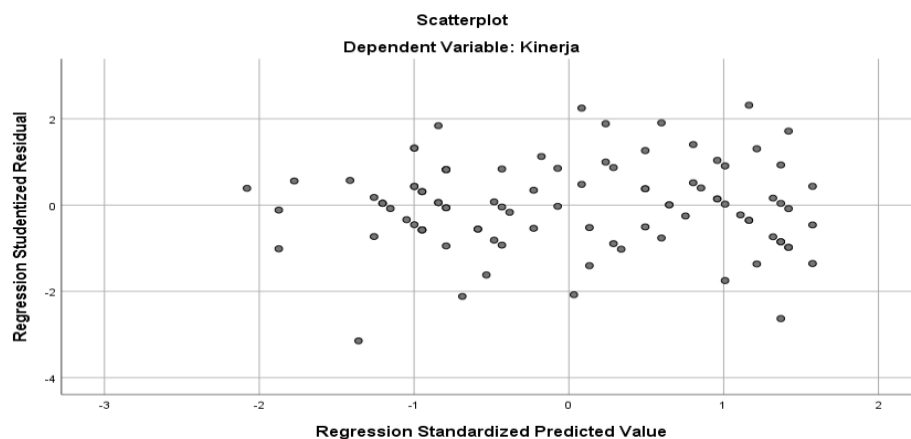
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Komunikasi (X1)	3.401	Tidak Multikolinearitas
Kerjasama Tim (X2)	3.401	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3. dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10 , dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan.

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot). Jika: 1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. 2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 26.0. Dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Regresi Lineaar Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.096	.181		.500	.630		
Komunikasi	.576	.092	.565	7.493	.000	.294	3.401
Kerja Sama	.439	.092	.431	5.662	.000	.294	3.401

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4. hasil analisis dengan bantuan SPSS 26.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.096 + 0.559X_1 + 0.439X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa: Konstanta sebesar 0.096, hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.096. Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi adalah sebesar 0.576. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.576. Nilai koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim adalah sebesar 0.439. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika kerjasama tim (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.439.

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.831	.239

a. Predictors: (Constant), Kerja sama, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5. besarnya nilai R-squared adalah 0.836. Hal ini menunjukan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kerjasama tim sebesar 85.3%. Sedangkan sisanya 15,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian seperti kompetensi dan motivasi.

Uji statistik t dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai probabilitas t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jika nilai probabilitas t-statistic lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas t-statistic lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5%

maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Parsial

Variabel	t	P-Value	Probabilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	7.493	0.000	0.050	Signifikan
Kerjasama Tim (X2)	5.662	0.000	0.050	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6. diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung Komunikasi (X1) sebesar 7.493 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung Kerjasama Tim (X2) sebesar 5.662 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian untuk uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji (F) Statistik

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28.288	2	14.144	264.613	.000 ^b
1 Residual	4.971	93	0.053		
Total	33.259	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kerjasama, Komunikasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 264.613 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi menjadi faktor penentu dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Dari data kuesioner, mayoritas pegawai menyatakan setuju dengan pernyataan terkait indikator komunikasi, menandakan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dapat memahami pesan dengan baik dan menciptakan hubungan yang menyenangkan di antara pegawai. Komunikasi yang efektif juga

meningkatkan hubungan interpersonal dan menghasilkan aksi dan reaksi positif baik secara perorangan maupun dalam kelompok (Sahir et al., 2022; Putnam dalam Riyanto & Triyono, 2017).

Hasil ini menegaskan pentingnya komunikasi tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik cenderung memiliki keinginan, harapan, gagasan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, serta kemampuan dan pengetahuan yang mendukung. Melalui komunikasi yang baik, hasil kinerja pegawai dapat maksimal. Oleh karena itu, peningkatan komunikasi antar pegawai dan dengan atasan dianggap sebagai langkah yang dapat berdampak positif pada kinerja. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa "kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai." Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju bahwa kerjasama tim berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, kerjasama tim tercermin dalam tanggung jawab bersama, kontribusi saling memberikan ide dan tenaga, serta pengarahan kemampuan secara maksimal (Kaswan, 2016; Nainggolan et al., 2020; Siregar, et al., 2020).

Kerjasama tim dianggap sebagai faktor penentu dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Observasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar menunjukkan bahwa pegawai memiliki kebiasaan saling menghargai, bekerja sama meskipun dengan sudut pandang dan divisi kerja yang berbeda. Kerjasama tim dianggap sebagai kebutuhan untuk mencapai keberhasilan kerja, dengan sinergisitas kekuatan dan ide-ide yang dapat mengantarkan pada kesuksesan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa "komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai." Oleh karena itu, penting bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar untuk memperhatikan dan meningkatkan kedua aspek ini. Pemimpin atau manajer diharapkan dapat mengembangkan dan menjaga sistem komunikasi yang melibatkan seluruh anggota organisasi serta mendorong kerjasama tim. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan penelitian lain yang mendukung pengaruh positif komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai (Wijaya, 2022; Najati & Susanto, 2022).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa komunikasi dan kerjasama tim memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Komunikasi yang efektif memainkan peran krusial dalam memperkuat hubungan interpersonal di antara pegawai dan memberikan dampak positif pada kegiatan sehari-hari. Sejalan dengan itu, kerjasama tim juga terbukti memberikan kontribusi yang positif dengan menciptakan sinergi di antara anggota tim, meningkatkan tanggung jawab bersama, dan mendorong kinerja maksimal. Dalam konteks organisasi ini, aspek-aspek tersebut menjadi faktor penentu untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan temuan ini, saran yang dapat diajukan mencakup perbaikan sistem komunikasi internal, fasilitasi budaya kerjasama tim, implementasi program pelatihan, dan pendekatan yang memperhatikan keseimbangan antar-individu. Perbaikan ini dapat membantu memperkuat kinerja pegawai dan memastikan bahwa setiap anggota organisasi terlibat secara maksimal. Penting juga untuk melakukan

pemantauan dan evaluasi rutin guna mengukur efektivitas perbaikan yang diimplementasikan. Dengan demikian, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dapat mencapai hasil kinerja yang lebih baik dan memajukan tujuan organisasional dengan lebih baik lagi.

Referensi :

- Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Habibie, A. W. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pt. geo given sidoarjo. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181-192.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2), 058-079.
- Putri, Luh, D.P & Sariyathi Ni Ketut. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398-3430.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Rivai & Sagala, E, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Riyanto, E., & Triyono, A. (2017). Omunikasi Pemasaran Terpadu (Imc) Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Karanganyar. *Komuniti: Jurnal Komunikasi dan Teknologi Informasi*, 9(1), 63-77.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O. N., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., & Sudarmanto, E. (2022). *Kepemimpinan dan budaya organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA Cendekia*, 1(1), 29-34.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan

Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2(3), 393-402.