



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/zkzxdn69>

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BIMA

Nurradatul ^{a*}, Jaenab ^b, Kartini Aprianti ^c

^a Manajemen; nurradatul.stiebima@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

^b Manajemen; jaenab.stiebima@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

^c Manajemen; jaenab.stiebima@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

* Penulis Korespondensi: Nurradatul

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and teamwork on improving employee performance at the Bima Regency Transportation Agency. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The sample in this study were all employees and P3k totaling 65 people, with a sample of 45 ASN employees and 20 P3k employees determined using purposive sampling. Data collection techniques used observation, questionnaires, and literature studies, while data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, class assumption tests, multiple linear regression, correlation tests, determination coefficient tests, t tests and F tests. The results of the study indicate that 1) Communication has a significant effect on improving Employee Performance at the Bima Regency Transportation Agency, 2) Teamwork has a significant effect on improving employee performance at the Bima Regency Transportation Agency, 3) Communication and teamwork simultaneously have a significant effect on improving employee performance at the Bima Regency Transportation Agency.

Keywords: Communication; Teamwork; Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai serta P3k yang berjumlah 65 orang, dengan sampel sebanyak 45 pegawai ASN dan 20 pegawai P3k yang ditentukan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan studi pustaka, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima, 2) Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima, 3) Komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Komunikasi; Kerjasama Tim; Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan, karena secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan tingkat efisiensi perusahaan (Habibie, Musriha, Bramastyo, 2017). Sumber daya

manusia merupakan sumber daya yang terpenting untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Organisasi pemerintah sekarang diamanatkan untuk menumbuhkan kinerja pegawai 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.

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 kantor. Pegawai 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.

Kerjasama tim adalah situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Sementara Gregory (2012), mendefinisikan kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi.

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).

Berdasarkan hasil observasi pada beberapa pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima Adanya timbul dengan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai yakni banyaknya pegawai yang masih sering tidak masuk kerja atau malas melakukan kegiatan dan minimnya komunikasi yang tidak terbuka di atasan maupun sesama pegawai

1.1. Identifikasi Masalah

1. Ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai Rendahnya inisiatif dalam bekerja
2. Kurangnya koordinasi antar pegawai dan minimnya komunikasi yang tidak terbuka sesama pegawai
3. Rendahnya partisipasi kerjasama tim yang tidak sinergis

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima?
3. Apakah komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

2. Untuk mengetahui kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima..
3. Untuk mengetahui komunikasi dan Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan kabupaten Bima

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komunikasi

Menurut Arni (2016, hlm. 4), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Sedangkan menurut Marpaung et al dalam Sarumaha & Wasiman (2020: 396) komunikasi adalah komunikasi dibutuhkan sebagai pemindahan alur dalam merencanakan atau menyusun ide semua organisasi sehingga dengan terjadinya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Komunikasi merupakan alat untuk membangun organisasi yang baik. Kesalah pahaman komunikasi akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Akibatnya, sumber daya manusia yang ada dituntut untuk mengerti dan memahami dalam melaksanakan tugas-tugas yang di informasikan atau diberikan. Indikator komunikasi menurut Robbins dan Judge dalam permatasari (2019) yaitu :

- a. Komunikasi dengan atasan
- b. Komunikasi dengan bawahan
- c. Komunikasi dengan sesama rekan kerja

2.2. Kerjasama Tim (X2)

Menurut Hamiruddin (2019) kerja tim merupakan sekumpulan individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Menurut Masyithah (2018) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta perasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik. Indikator kerjasama tim menurut Hamiruddin (2019) yaitu:

- a. Fokus pada tujuan tim
- b. Saling memberikan motivasi
- c. Menjalin kerja sama sesama anggota tim
- d. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

2.3. Kinerja Pegawai (Y)

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja pegawai, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai pegawai per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja pegawai menurut Bernadin dan Russell dalam wahyuni, 2022

- a. Kualitas kerja (Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat ketelitian yang tinggi)
- b. Kuantitas kerja (Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu)
- c. Pengetahuan kerja pegawai (Mampu saling memberikan pendapat dan pengetahuan sesama pegawai)
- d. Kerjasama pegawai (Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja)

2.3.1. Pengaruh Kerjasama Tim 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.

H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.3.2. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim 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 baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Di duga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

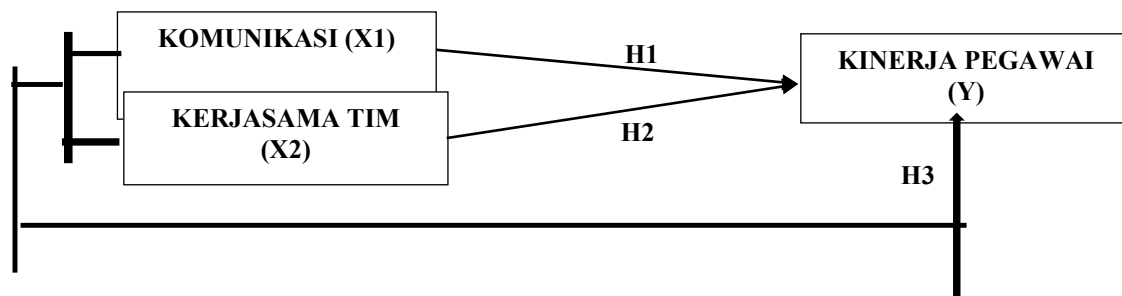
2.3.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lawasi, & Triatmanto (2017). Rialmi & Morsen, (2020) yang menyimpulkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

H3: Diduga Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4. Hipotesis Penelitian

Untuk memberikan Gambaran tentang bagaimana penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah paradigma yang berisi tentang apa itu komunikasi, Kerjasama tim, dan kinerja pegawai sebagai berikut:



Berdasarkan teori dan permasalahan di atas, dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

H2: Diduga Kerjasama Tim Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

H3: Diduga Komunikasi Dan Kerjasama Tim Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan non probability sampling dengan Teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di bagikan langsung kepada responden.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 65 pegawai, Teknik purposive sampling yaitu Pegawai Negeri Sipil (ASN) dan (P3K) di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima dengan jumlah 65 ASN dan P3K dengan rincian pegawai ASN sebanyak 45 orang, pegawai P3K sebanyak 20 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, penyebaran kuesioner dan studi pustaka dengan menggunakan google form atau kuesioner offline.

Sugiyono (2015) mendefinisikan instrumen penelitian sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis tiga variabel yaitu variabel komunikasi, variabel kerjasama tim dan variabel kinerja pegawai. Dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (angket). Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert pada masing-masing pertanyaan. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam kuesioner ini disediakan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Metode analisis menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, uji t, uji F dengan bantuan SPSS 25.

3.1. Teknik Analisis Data

3.1.1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih (Ghozali, 2018).

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan/dapat dipercaya keakuratannya atau tidak.

3.1.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji asumsi klasik

Merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda (Ghozali et al., 2013).

b. Uji normalitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas Bertujuan untuk menguji apakah ditemukannya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Dalam uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) dan *variabel inflation factor* (VIF).

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t1 (Ghozali, 2018).

3.1.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing masing variabel.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (kinerja pegawai)

X1 = Variabel Independen (kerjasama tim)

X2 = Variabel Independen (peningkatan kerja)

α = Konstanta β = Koefisien Variabel e = error

3.1.4. Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dengan kekuatan sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.1.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

3.1.6. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016).

3.1.7. Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1. Uji Validitas Rehabilitas****4.1.1. Uji Validitas**

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Variabel Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)	X1.1 0,933	0,300	Valid
		X1.2 0,541	0,300	Valid
		X1.3 0,320	0,300	Valid
2.	Kerjasama tim (X2)	X2.1 0,382	0,300	Valid
		X2.2 0,385	0,300	Valid
		X2.3 0,541	0,300	Valid
		X2.4 0,531	0,300	Valid
3.	Kinerja pegawai(Y)	Y1.1 0,604	0,300	Valid
		Y1.2 0,604	0,300	Valid
		Y1.3 0,797	0,300	Valid
		Y1.4 0,410	0,300	Valid

Sumber data Spss Versi, 25

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil uji validitas variabel Komunikasi, kerjasama tim dan Kinerja pegawai, diperoleh nilai r hitung > 0,300 sehingga pernyataan kuesioner pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.1.2. Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

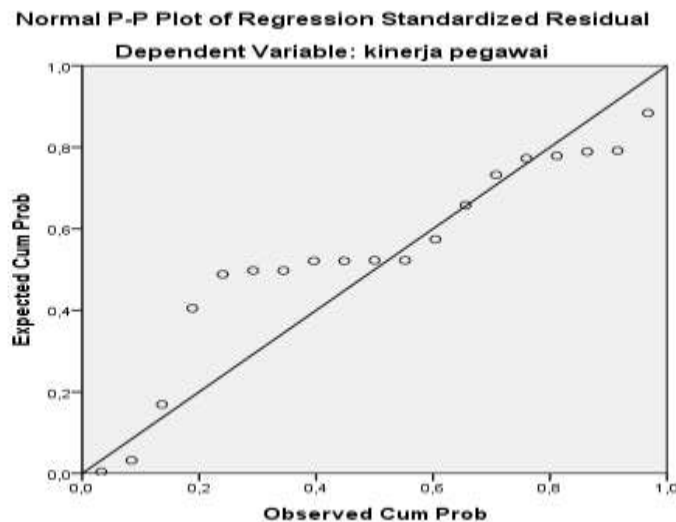
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Komunikasi	0,697	< 0,60	Reliabel
Kerjasama tim	0,690	< 0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,750	< 0,60	Reliabel

Sumber data Spss Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach's Alpha > 0,600. Hasil pengujian reabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber data Spss Versi, 25

Berdasarkan gambar 1 model regresi berdistribusi normal ini data plotting (titik-titik) penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka tidak terdapat gejala normalitas dan diperkuat dengan uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

Berdasarkan gambar 1 model regresi berdistribusi normal ini data plotting (titik-titik) penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka tidak terdapat gejala normalitas dan diperkuat dengan uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,19376264
Most Extreme Differences	Absolute	,277
	Positive	,142
	Negative	-,277
Test Statistic		,277
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Sumber data Spss Versi 25, 2025

Dari tabel 5 di atas, terlihat bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

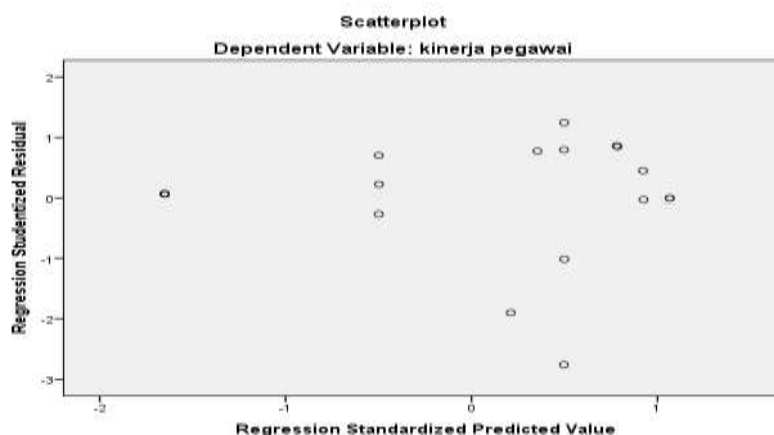
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,154	1,619		-,095	,925	
	komunikasi	,007	,220	,004	,034	,973	,426
	kerjasama tim	,952	,120	,947	7,921	,000	,426

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber data Spss Versi, 25

Berdasarkan tabel 6 uji multikolinearitas di atas, jika nilai tolerance $0,426 > 0,100$ dan nilai VIF $2,349 < 10,00$. Maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.2.3. Uji Heteroskedastisita



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber data Spss Versi, 25

Berdasarkan gambar 2. uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4.2.4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,950 ^a	,903	,890	2,32684	1,417

a. Predictors: (Constant), kerjasama tim, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber data Spss Versi, 25

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat bahwa nilai Durbin-Wiston sebesar 1,417. Untuk menentukan nilai tabel Durbin-Wiston dapat dilihat berdasarkan tabel DW dengan tingkat kekeliruan 5% untuk variabel (k)=2 dan jumlah sampel (n)=65. Maka diperoleh batas bawah nilai (dL) = 1,333 dan batas nilai tabel (DU) =1,580.

Jika dilihat pada tabel pengujian nilai Durbin-Wiston maka diperoleh $DU (1,580) < DW (1,793) < 4 - DU (2,42)$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

4.3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,154	1,619		-,095	,925		
komunikasi	,007	,220	,004	,034	,973	,426	2,349
kerjasama tim	,952	,120	,947	7,921	,000	,426	2,349

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber data Spss Versi, 25

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,154 + 0,007 X_1 + 0,952 X_2$$

- Nilai Konstantan a = 0,154, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Komunikasi (X1) dan Kerjasama tim (X2) adalah 0 maka peningkatan pegawai pada dinas perhubungan kabupaten bima akan meningkat sebesar 0,154.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,007 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan komunikasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,007.
- Koefisien regresi variabel Kerjasama tim (X2) sebesar 0,952 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan Kerjasama tim (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,952

4.4. Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi

4.4.1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,950 ^a	,903	,890	2,32684	1,417

a. Predictors: (Constant), kerjasama tim, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber data Spss Versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 8 nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,950. Dapat dikatakan bahwa tingkat keeratan hubungan antara komunikasi, kerjasama tim dan kinerja pegawai. Berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan **tingkat sangat kuat**.

4.4.2. Uji Determinasi

Berdasarkan Tabel 8 nilai determinasi yaitu sebesar 0,903 atau 90,3%. Artinya pengaruh komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten bima yaitu sebesar 90,3% sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

4.5. Uji T (Uji Hipotesis)

H1: Komunikasi berpengaruh Signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 8, diketahui untuk Kompetensi nilai t hitung sebesar $0,034 > t$ tabel $2,035$ dengan signifikansi sebesar $9,73 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi terhadap peningkatan kinerja pada pegawai dinas perhubungan kabupaten Bima (**H1 Di tolak**). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Setiani *et al.* (2020) bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

H2: Kerjasama tim berpengaruh Signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 8, nilai t hitung kerjasama tim sebesar $7,921 < t$ tabel $2,035$ dengan nilai singinifikasi $0,000 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten Bima (**H2 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Setiani *et al.* (2020) bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

4.6. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	803,163	2	401,581	74,172	,000 ^b
	Residual	86,627	62	5,414		
	Total	889,789	64			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kerjasama tim, komunikasi

Sumber data Spss Versi 25, 2025

H3: Komunikasi dan kerjasama tim Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten bima.

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Komunikasi dan kerjasama tim Berpengaruh Signifikan Secara Silmutan Terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar $74,172 > f$ tabel $2,76$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima (**H3 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya *et al.* (2022) bahwa komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh dan dampak terhadap kinerja karyawan. Di perkuat oleh Yuditio, *et al.* (2024) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima
2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima
3. Komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

SARAN

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 pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anufia, B., & Alhamid, T. (20219). Instrumen Pengumpulan Data. Anggito, A., & Setiawan, J. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif. CV Jejak CV Jejak (Jejak Publisher)
- [2] Faujiah, Mela. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Unit Induk Distribusi Jakarta Raya. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka Jakarta.
- [3] Taufik, Tiara Riska; Hanafi, Agustina; Zunaidah dan Perizade, Badia. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen.
- [4] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [5] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Hermanto, H. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- [8] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- [9] Lestari, M. A. (2019). *Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung* (Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia). Universitas Pendidikan Indonesia.
- [10] Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058-079.
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- [13] Ramdhan, M. (2021). Metode Penelitian. Cipta Media Nusantara Hamzah, D.A. (2021). Metode Penelitian Kualitatif Rekonstruksi Pemikiran Dasar Contoh Penerapan pada ilmu Pendidikan. Sosial & Humaniora. CV Literasi Nusantara Abadi.
- [14] Siagian, S. P. (2014). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [15] Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 107–122.
- [16] Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(06).
- [17] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sari, D. P., & Nugroho, H. (2021). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 115–123. <https://doi.org/10.xxxxxx>
- [19] Tannenbaum, R., Weschler, I. R., & Massarik, F. (2013). *Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach*. New York: McGraw-Hill.
- [20] 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.
- [21] Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151.