

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpptsp) Kota Palembang

Firgi Anto Ham^a, Winda Agustian^b

^aSosial Humaniora, Universitas Bina Darma, firgianto@binadarma.ac.id

^bSosial Humaniora, Universitas Bina Darma, windaagustian@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to examine the impact of teamwork and communication on the performance of employees at the Palembang City Investment and One-Stop Integrated Service Agency (DPMPPTSP). The research adopts a quantitative approach, with the subjects being employees at the Palembang City Investment and One-Stop Integrated Service Agency. The sampling technique used is saturated sampling, involving 87 respondents. Data were collected through questionnaires distributed to the respondents. Data analysis techniques include validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the determination test, conducted using SPSS. The results indicate a positive effect of the teamwork variable on employee performance. Additionally, communication has a positive influence on employee performance, and there is a positive correlation between teamwork and communication in relation to employee performance. Based on these findings, the study recommends enhancing teamwork and communication among employees to further improve performance at the Palembang City Investment and One-Stop Integrated Service Agency (DPMPPTSP) in the future.

Keywords: Teamwork, Communication, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Objek penelitian merupakan pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota Palembang. Teknik sampling yang digunakan merupakan teknik total sampling sebanyak 87 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data menggunakan SPSS meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pengaruh positif pada variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif antara kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Selain dari penelitian ini perlunya meningkatkan kerjasama tim dan komunikasi pada pegawai agar tingkat kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kota Palembang menjadi lebih baik kedepannya.

Kata Kunci: Kerjasama tim, komunikasi, kinerja pegawai



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 (CC BY) International License

PENDAHULUAN

Pada saat ini masyarakat Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Tantangan yang harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menurut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja individu. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan. Sehingga adanya keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari instansi tersebut.

Kesuksesan suatu instansi bergantung pada kualitas dari sumber daya yang mereka miliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini diartikan sebagai suatu langkah pencapaian yang diraih berupa peningkatan kinerja dan itap-tiap pegawainya. Terjadinya peningkatan kinerja merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu di sebuah organisasi adalah kerjasama tim dan komunikasi. Kinerja yang optimal dari setiap individu tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan pengetahuan mereka, akan tetapi dipengaruhi juga oleh faktor-faktor seperti soft skill yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim

merujuk pada kemampuan individu untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama, sementara komunikasi melibatkan pertukaran informasi, ide, dan pemahaman di antara anggota tim. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pada instansi dalam mencapai tujuan.

Instansi dalam melibatkan pekerjanya kepada masyarakat memerlukan kerjasama tim untuk memenuhi proses pencapain, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha meningkatkan kinerja yang lebih banyak daripada melibatkan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif ini dapat mempengaruhi kinerja individu (Hermanto, 2020).

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak sekras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat (Faruz, et al 2023). Kerjasama sebuah tim dengan paduan berbagai talenta dan solusi yang inovatif dapat menjadikan kerja tim menjadi lebih kompetitif daripada individu (Safitri, 2023). Faktor lain yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pada pegawai adalah kerjasama tim adalah komunikasi.

Menurut (Ramdani, 2024), kerjasama tim yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi seseorang untuk bekerjasama secara efektif. Dalam konteks ini, komunikasi yang baik dianggap sebagai fondasi utama dalam mendukung kerjasama tim yang harmonis dan produktif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Gitaswari & Kusumadinata, 2024).

Komunikasi mempunyai peran yang penting terhadap kinerja pegawai karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruhnya aktivitas dalam perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Pegawai dapat berkomunikasi dengan satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja lainnya, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam laporan. Pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang akan disampaikan, hal ini dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif (Hermanto, 2020). Keberhasilan implementasi kerjasama tim dan komunikasi yang efektif dalam konteks organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berpotensi untuk menghasilkan dampak positif yang lebih luas, seperti peningkatan inovasi, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan organisasi (Rahmawati & Supriyanto, 2020).

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 komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja yang banyak, karena dapat menimbulkan motivasi dalam pribadi pegawai sehingga melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga tercapainya sasaran yang diharapkan (Kamaludin, 2023).

Menurut (Hermanto, 2020) berpendapat bahwa kerjasama tim merupakan sebuah cara yang paling efektif untuk menyatukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Duspa, et al 2023) yang menyatakan bahwa kerjasama dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Liebra Permara. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang merupakan bagian dari instansi Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Peraturan Walikota Palembang Nomor 55 Tahun 2015 tentang perubahan sebagian kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang merupakan unsur Organisasi Perangkat Daerah (OPD Pemerintah Kota Palembang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Palembang Nomor 00 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) adalah suatu wadah atau tempat untuk mengurus administrasi bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan perizinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf SDM pada instansi tersebut pada kerjasama tim terdapat adanya permasalahan pada pegawai sering tidak bisa selesai tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan. Selain itu, terdapat pegawai yang memiliki waktu kosong tetapi tidak bisa membantu pegawai yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri. Hal tersebut dapat membuat penurunan kinerja individu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan suatu pelayanan untuk masyarakat dalam mengurus administrasi pelayanan perizinan.

Kerjasama tim sangat diperlukan agar pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survey dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal (Nowlin & Aliya, 2022). Merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Aliya & Tobari, 2019). Penelitian ini dilakukan di Dinas Perencanaan Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan dua variabel independen, satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kerjasama Tim dan komunikasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Penelitian ini mengukur pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen dalam populasi. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner yang diberikan kepada seluruh pegawai. Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen dan laporan tertulis yang tersedia di Dinas Perencanaan Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Palembang.

Populasi terdiri dari seluruh pegawai yang berjumlah 87 orang menggunakan teknik total sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS.

PEMBHASAN

Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1
 Deskriptif Statistik:

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kerjasama Tim	87	26	50	39.89	6.564
Komunikasi	87	16	40	30.91	5.440
Kinerja	87	31	77	45.07	6.332
Valid N (listwise)	87				

Sumber Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan jumlah data (N) atau jumlah data setiap variabel yang valid adalah 87, dari 87 data variabel Kerjasama Tim (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 39,89, dan nilai std. deviation sebesar 6,564, nilai mean lebih besar dari nilai std. deviation sehingga penyebaran data merata, variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 40, nilai mean sebesar 30,91, dan nilai std. deviation sebesar 5,440, nilai mean lebih besar dari nilai std. deviation sehingga penyebaran data merata, dan variabel Kinerja (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 77, nilai mean sebesar 45,07 dan nilai std. deviation sebesar 6,332.

2. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi apakah item-item pertanyaan yang digunakan berhasil mengukur apa yang seharusnya diukur (valid). Kemudian uji ini dilakukan untuk mengetahui ke layakan butir-butir pertanyaan kuisioner instrumen penelitian dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung) yang berarti mengorelasikan setiap item pertanyaan dengan total skor dari masing-masing item.

Nilai tabel r yang didapatkan berdasarkan jumlah responden (N), validitasnya ditentukan dengan melihat uji signifikan 5% atau 0,05. Pada penelitian ini terdapat 87 responden yang telah mengisi kuisioner. Berdasarkan jumlah responden tersebut, diketahui bahwa r_{tabel} untuk uji validitas ini adalah sebesar 0,210. Maka, setiap item yang berhasil memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ diatas dapat dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi *pearson* pada masing-masing item indikator:

Tabel 2 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_1)

Item	Nilai hitung	Nilai tabel	Keterangan
1	0,598	0,210	Valid
2	0,654	0,210	Valid

3	0,673	0,210	Valid
4	0,707	0,210	Valid
5	0,647	0,210	Valid
6	0,673	0,210	Valid
7	0,776	0,210	Valid
8	0,732	0,210	Valid
9	0,660	0,210	Valid
10	0,660	0,210	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Item	Nilai hitung	Nilai tabel	Keterangan
1	0,669	0,210	Valid
2	0,660	0,210	Valid
3	0,743	0,210	Valid
4	0,638	0,210	Valid
5	0,710	0,210	Valid
6	0,530	0,210	Valid
7	0,741	0,210	Valid
8	0,484	0,210	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Nilai hitung	Nilai tabel	Keterangan
1	0,438	0,210	Valid
2	0,425	0,210	Valid
3	0,407	0,210	Valid
4	0,334	0,210	Valid
5	0,332	0,210	Valid
6	0,404	0,210	Valid
7	0,297	0,210	Valid
8	0,295	0,210	Valid
9	0,607	0,210	Valid
10	0,429	0,210	Valid
11	0,494	0,210	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuisioner dapat dipercaya dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 (Ghozali, 2018).

Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini

Tabel 5 Hasil uji reliabilitas

No	Nama Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kerjasama Tim (X ₁)	0,858	Reliabel
2	Komunikasi (X ₂)	0,800	Reliabel

3	Kinerja (Y)	0,816	Reliabel
---	-------------	-------	----------

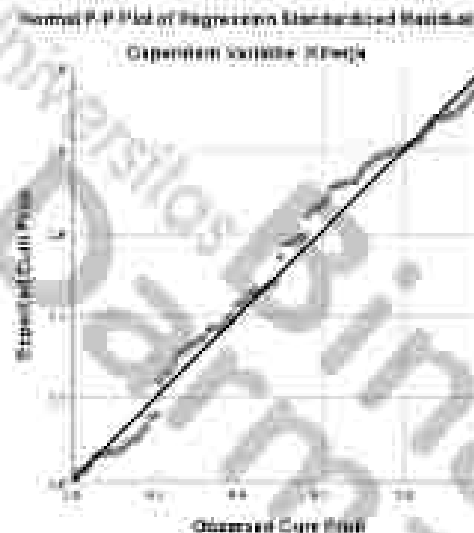
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa setiap item pada pernyataan tersebut berhasil mendapatkan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4. Uji Normalitas:

a. Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik:

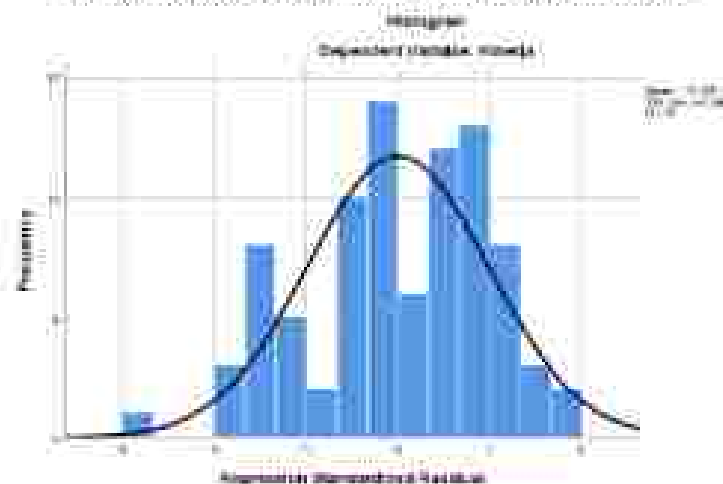


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipake karena asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

b. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Data Secara Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015: 43). Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dikatakan normal.

c. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

Hasil Uji normalitas secara grafik dapat menyimpulkan bahwa tidak hati-hati secara visual kelihatannya normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu ditunjukkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik (Ghozali,

2018). Adapun hasil perhitungan uji normalitas secara statistik yang dilihat berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.82802606
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.087
	Positive	.062
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-sided)		.123 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05, yaitu 0,123 > 0,05 ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

5. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikol, maka dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* serta besaran korelasi antar variabel independen.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.902	.636		7.834	.000		
	Kerjasama Tim	.476	.038	.647	8.222	.000	.346	2.887
	Komunikasi	.148	.039	.298	3.786	.000	.346	2.887

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 10,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi rona ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Berdasarkan hasil pengelohan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

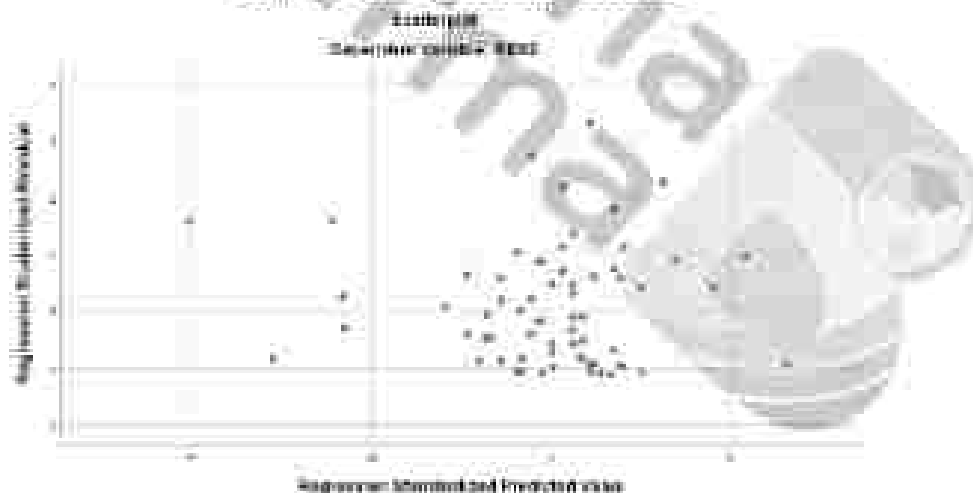
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1033	406		2,544	,013
	Kerjasama Tim	-.026	0,038	-.127	-.686	,495
	Manajemen	0,017	0,025	,127	,686	,495

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan nilai $sig > 0,05$ diperoleh variabel kali ini menunjukkan bahwa didalam model tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengelohan SPSS, 2024

Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali 2018).

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dari pengelohan data yang telah dijabarkan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.902	.626		7.824	.000
	Kerjasama Tim	.476	.098	.647	8.222	.000
	Komunikasi	.148	.039	.298	3.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + z$$

$$= 4,902 + 0,476X_1 + 0,148X_2$$

- Konstanta (α) diketahui sebesar 4,902, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1), dan Komunikasi (X_2) sebesar 0 maka Kinerja (Y) sebesar 4,902.
- Besarnya koefisien β_1 adalah 0,476, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kerjasama Tim (X_1) sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,476.
- Besarnya koefisien β_2 adalah 0,148, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Komunikasi (X_2) sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,148.

8. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Kerjasama Tim (X_1), dan Komunikasi (X_2) secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan menggunakan SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.815	1.494

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 diperoleh informasi bahwa nilai *R square* sebesar 0,820 atau 82%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X_1), dan Komunikasi (X_2) secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 82%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 82\% = 18\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

9. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a , sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dan memilih H_a .

Tabel 11 Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.977	2	425.989	190.943	.000 ^b
	Residual	187.402	84	2.231		
	Total	1039.379	86			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim

Sumber: Data Diolah, 2024

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yakni $190,943 > 3,11$. Nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df1: 1, df2: n-k-1 (87-2-1) = 84$, maka diperoleh nilai F_{Tabel} sebesar 3,11. Berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima yakni diduga adanya pengaruh berjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.

b. Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 12 Hasil Uji Statistik T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,900	,626		7,824	,000
	Kerjasama Tim	,476	,058	,647	8,222	,000
	Komunikasi	,148	,039	,298	3,786	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

- > Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=87-2-1=84$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (1,988) sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $8,222 > 1,988$, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yakni diduga adanya pengaruh berjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.
- > Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=87-2-1=84$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (1,988) sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $3,786 > 1,988$, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yakni diduga adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) berdasarkan tabel hipotesis dapat diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=87-2-1=84$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (1,988) sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $8,222 > 1,988$, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa H1 diterima yakni diduga adanya pengaruh berjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=87-2-1=84$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (1,988) sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $3,786 > 1,988$, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kinerja (Y), sehingga H2 dapat diterima yakni diduga adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.

3. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data pada nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yakni $190,943 > 3,11$. Nilai F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df1: 1, df2: n-k-1 (87-2-1) = 84$, maka diperoleh nilai F_{Tabel} sebesar 3,11.

Berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ Tabel maka H_0 diterima yakni diduga adanya pengaruh kerjasama tim dan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dibicarakan di dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan secara hipotesis bahwa :

1. Kerjasama tim berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.
2. Komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.
3. Kerjasama tim dan Komunikasi berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alifia, S., & Tabasi, T. (2019) Pengaruh Penerimaan dan Pelaksanaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sejahtera Bersama (Persero) Tbk Palembang. *Jurnal Manajemen, Keperawatan, dan Sains: Jurnal Pendidikan*, Volume 4, No 1, 97-103
- [2] Anggraini, L., & Saegheh, R. (2019) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pita (Persero) Timor Timor Jawa Tengah Tengah. *Proceeding of Mping.com*, 4(1)
- [3] ANGGRAENI, R. (2023) Pengaruh Komunikasi Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi Lantana CV Sidiarta Pinrang Timur Tengah) (*Doctor of Philosophy, Universitas Siliwangi*)
- [4] Anggraini, D. (2020) Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Palembang (*Doctor of Philosophy, Universitas Islam Riau*)
- [5] Anifa, A. (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Elitama Dan Manajemen, 13(2), 188-193.
- [6] Ansharia, S. (2016) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- [7] Sari, S. (2018) *Metodologi Penelitian Bisnis Langkah-langkah dan Analisis Regresi Data SPSS*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET
- [8] Chandra, R. M., Sudjana, M. R., & Adhiana, E. (2022) Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Belum Diteliti) Dengan 2 Dalam Mengetahui Kesiapan Sediaan Rantai Pasokan, 1(3), 272-284
- [9] Dita, H. O. (2021) PENGARUH TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gegeri Sriwijaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9, Nomor 3
- [10] Elmira, D. (2023) PENGARUH DAYA KEPERAWATAN, KERJA SAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, STUDI KASUS: PADA PT BINTANG KARUMBA ABADI (*Doctor of Philosophy, KOGEMPTERIT ASDHINDO, Universitas Siddhi Dharma*)
- [11] Fauzi, I., Maulana, H., & Solahudin, T. (2022) Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tempo Cahaya Palembang. *Jurnal Kelabuan Sains*, 6(1), 1363-1371
- [12] Fidiyah, I. (2014) *Pengantar Manajemen Komunikasi*. Bandung : Alfabes
- [13] Fauzi, A. (2020) *Manajemen Lintas Antarorganisasi* ke-7 cetakan
- [14] Firdah, D., & Suwandi, E. (2023) Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kaca Api Indonesia (Persero) Dinas Regional Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (JMEA)*, 7(4), 338-342
- [15] Gunawan, D. A., & Kusumadewi, A. A. (2024) Kinerja Komunikasi Verbal dan Nonverbal di PT. Para Surya Abadi. *Komunikat*, 3(4), 441-447
- [16] Harahap, Isma. (2018) *Apresiasi Analisis Matriks dan dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro
- [17] Hidayat, A. W. (2017) Pengaruh Komunikasi, Kerjasama tim dan pengendalian lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Dua Dunia Sidiarta. *El-Jurnal Manajemen "BRANCHMARK"*, 3(2)
- [18] Harbani Pratiwi. (2019) *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabes
- [19] Herawati, H. (2020) Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infiniti M'pore Di Kota Siam (*Doctor of Philosophy, Pinda Manajemen*)
- [20] Inayat, R., & Cahillia, D. A. (2017) Analisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan swasta pada PT (Ilmu Pendidikan Indonesia) *Indonesian Journal of Science*, 3(1), 51-58
- [21] George A Suresh, John B Miles. (2018) *Kelompok Dan Strategi Manajemen*. Alfabes. (Timothy, Agus Dharma Ismaun : Penerbit Erlangga)
- [22] Ismail, J. (2018) Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pita (Persero) Cahaya Sejahtera: Analisis kualitatif dan kuantitatif, 3(1)
- [23] Kasmuliana, L. (2023) Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 4(2) - 486
- [24] Kusumadewi, A. G., Daulay, E. O., & Pambong, J. J. (2024) Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kerjasama Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Perawatan Kota Tumbang. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(2), 135-144
- [25] Lwin, E. S., & Trötschel, B. (2017) Pengaruh komunikasi, suasana dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 47-57
- [26] Lwin, E. (2023) Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Garbang* (*Doctor of Philosophy, Universitas Pura Segara*)
- [27] Muband, D., Yandi, F. R., & Zuhri, M. (2021) Pengaruh Penerimaan Kerja dan Kemampuan Terhadap Momen Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. *Komunikat*. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(1), 317-323.

- [30] Mardiana (2014) ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMUNIKASI STRESKERJAKONFLIK KERJA PADA PT SUMBER ANDALAS KEMBARA BOM MUARA TIMPEL KABUPATEN DHARMASRAYA. *Jurnal Teknologi Dan Sastra* (Teks dan Sastra) Vol. 1 No. 1
- [31] Mardiana, 2018 Komunikasi Interpersonal Yogyakarta : Pusaka Pelajar
- [32] Nisa, T.C., Roswidiqian, R., & Fritsu, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Pada Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5 (2), 198-203
- [33] Mardita, D., & Alina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pematangsiantar oleh Lembaga Ilmiah (PALI) J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sastra), 9 (2), 1177-1183
- [34] Muji, J. (2011). Pengaruh Kejelasan Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudra Nusantara Di Kota Baru (Jurnal diteliti dan diteliti, Universitas Islam Riau)
- [35] Oetomo, D. H., & Suidana, B. (2021). Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (5), 954-965
- [36] Purnama, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Megah Sari Indah Klaten. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2 (1), 20-27
- [37] Purnama, M. Y. (2023). Pengaruh PEKERJAAN BUDAYA RELATION DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAGIAN PELAYANAN ADMINISTRAS TRUMANSAK IT BUDIDAN ANAK (BIA) ZATIMBA ROTA PERAMBANG. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 20 (1), 14-23
- [38] Puspita, T. W., Yuliana, O., & Utami, R. H. (2023). KERJASAMA TIM, DAMU KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus pada PT Laksana Kencana JURUAG BEMIS KOLEGA, 9 (2), 84-91
- [39] QOMARI, MELLY (2023) PENGARUH KARAKTER TERBILIK, PERSEKUTUAN, KOMPETENSI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR NYUMPTI RTA SATRIA PURWOKERTO. *Tesis S1, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO*
- [40] Rahmatika, S. Y. A., & Supriyana, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Tim Dalam Implikasi Manajemen Mutu Terhadap IDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan), 5 (1), 1-6
- [41] Roudhotul, A. (2024) MEMBANGUN TIM KERJA YANG KUAT STRATEGI, EFEKTIF UNTUK KOLABORASI DAN SYNERGI MELDEKA. *Jurnal Tambuh Mutu*, 1 (1), 123-131
- [42] RIDHWATI, 2018 PENGARUH KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANG HYANG SERI (PERSEPO)
- [43] Rabbani (2016/2017) dan Saiful dan Darmas (2017/2018) Manajemen Pemasaran Kinerja Karyawan, Pemasaran Gaya Modern
- [44] Saiful, F. (2023). PENGARUH GAYA KEPENYIPIAN, KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TARA ANUGERAH REKREY ANDONG PALEMBANG (Jurnal diteliti dan diteliti, 021002 Garapana Tridharma)
- [45] Samsul, Siagga (2015) Mengupas Lurus Muktamad Jelajah :PT Elca Media Karyawati
- [46] Sari, R. A., Nurwaningsih, T., & Ropih, S. (2019). Pengaruh Timwork dan Perilaku Pegawai terhadap Peningkatan Peningkatan terhadap Mawani Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. *Jurnal Teknologi Dan Komunikasi Admisional dan Pendidikan*, 3 (2), 50-57
- [47] Siagga, B. G., & Hudaib, M. A. (2022). Model Perilaku Ekonomi dan Sosial Modern Kerja Unig.
- [48] Subandiyanto, 2017 Perencanaan Dan Pengembangan Sistem Untuk Meningkatkan Keunggulan, Kinerja Dan Produktivitas Kerja PT Reda Adhama Bandung
- [49] Tami & Mauli Siagga, 2021 (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wisata Kencana Perdana Jepet (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4 (2) 252-263
- [50] Umar, M. Z., & Wulandari, I. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mawar Sari Pekanbaru (MSR) *Jurnal e-Proceedings of Management*, 3 (1)
- [51] Utami, O., Harahap, T. A., & Zam, A. (2015). How Reliability & Mawar Sari Pekanbaru: Studi Analisis Faktor yang Mempengaruhi Reliabilitas Keuangan: Prosedur Ekonomi dan Finance, 20 (13), 679-686
- [52] Widayanti, I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kasus Desa Sukoh. (Jurnal diteliti dan diteliti, Universitas Muhammadiyah Depawa)
- [53] Wiyono, D. (2019). Studi Analisis Desain Komunikasi Pemasaran Awan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Arroyal Indonesia *Jurnal of Office Administration*, 1 (1), 12-22