



PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Biro Keuangan di KEMENDIKBUDRISTEK)

Ranti khairunnisa¹, Syaiful Anwar^{1*}

¹Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Surel: syaiful.anwar@budiluhur.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Keuangan di KEMENDIKBUDRISTEK. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive random sampling serta menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 20. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keywords: *Communication, Teamwork, Work Environment and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Dalam sejarah umat manusia, terlihat bahwa dinamika organisasi sangat bergantung pada peran manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Keberhasilan sebuah korporasi dalam meraih sasarannya sangat terpengaruh oleh kapabilitas, dan keterlibatan para karyawannya. Untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus fokus pada beberapa aspek penting, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Tanpa adanya SDM, Korporasi ataupun lembaga akan sangat sulit untuk beroperasi dengan baik. Satu diantara langkah yang dapat diambil oleh korporasi dalam mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan mutu performa karyawannya. Korporasi yang berhasil adalah korporasi yang memiliki karyawan dengan performa tinggi.

Dalam perusahaan atau organisasi, komunikasi juga merupakan elemen penting. Komunikasi yang efektif dapat mempermudah pelaksanaan tugas dan meningkatkan efisiensi kerja. Seperti yang ditegaskan oleh Hamali (Khair, 2020), komunikasi yang berjalan baik adalah kunci keberhasilan setiap individu dalam berkontribusi pada organisasi. Sukmawati et al., (2020) membuktikan bahwa komunikasi memberikan sumbangan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Sari (2019) pada BUMN PT. IN HUTANI IV tidak menemukan bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa komunikasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain komunikasi, kerjasama tim juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, Perusahaan harus memiliki kerjasama tim yang kuat dan harmonis untuk mewujudkan visi dan misi mereka. Abdillah dan Sari (2023) menjelaskan bahwa kerjasama tim tercipta dari

hubungan sosial yang konstruktif di antara orang-orang. dalam suatu kelompok yang memiliki tujuan bersama. Melalui interaksi ini, terjalin kesamaan pandangan dan komitmen guna meraih sasaran tersebut secara optimal dan efisien.

Arsat et al., (2023) membuktikan bahwa kerjasama tim memberikan sumbangan positif terhadap peningkatan kinerja personel Polres Kota Kendari. Sebaliknya, penelitian Abdillah dan Sari (2023) tidak menemukan bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa kerjasama tim secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

(Hustia, 2020) menyatakan lingkungan kerja merujuk pada suasana atau kondisi di sekitar area kerja. Kinerja karyawan akan optimal jika lingkungan tersebut mendukung dan dalam kondisi yang baik. Maka dari itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor yang bisa memengaruhi kinerja pegawai, karena kinerja yang naik turun bukan hanya ditentukan oleh kapabilitas personal namun juga oleh atmosfer tempat kerja. Sebab itu, membangun lingkungan kerja yang kondusif sangatlah krusial..

Faktor seperti pengaturan tempat kerja yang menyenangkan dan relasi kerja yang harmonis adalah kunci untuk menjaga kinerja pegawai. Rafi Muhammad Farhan dan Kis Indriyaningrum (2023) memaparkan jika lingkungan kerja memberikan sumbangan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Nurhandayani (2022) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang tidak menemukan bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Meifilina (Najati & Susanto, 2022) menjelaskan bahwa komunikasi, yang awalnya dianggap sebagai proses sederhana pertukaran pesan, kini telah berkembang menjadi suatu proses yang kompleks dan mencakup berbagai aspek interaksi manusia.

Kerjasama Tim

Simatupang (Arsat et al., 2023) menjelaskan bahwa kerjasama tim (teamwork) adalah upaya kolektif dari sekelompok individu dengan keahlian komplementer untuk meraih sasaran bersama.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (Adha et al., 2019) mengemukakan lingkungan kerja yakni seluruh kondisi fisik dan sosial yang melingkupi pekerja dan dapat memengaruhi produktivitas serta kepuasan kerja.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (Ayunasrah et al., 2022) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

2. Metode

Populasi dan Sampel Penelitian

Kajian ini melibatkan 106 pegawai Biro Keuangan Kemendikbudristek sebagai populasi. Untuk memperoleh sampel yang representatif, peneliti menggunakan teknik purposive random sampling, sehingga diperoleh 84 partisipan yang memenuhi kriteria tertentu.

Model Penelitian dan Alat Analisis

Pada kajian ini, peneliti mengadopsi analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Model yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Penjelasan :

Y : Kinerja Pegawai

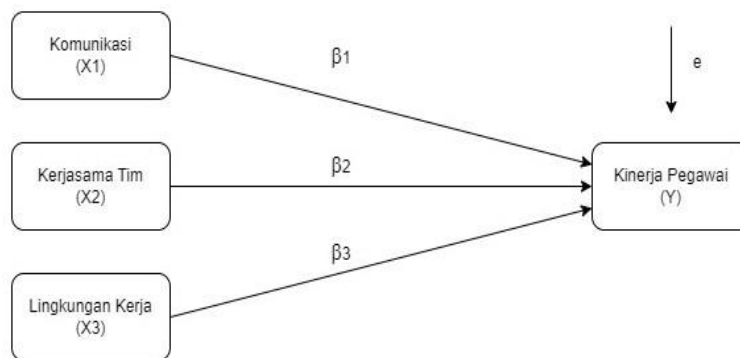
α : Konstanta

X1 : Variabel Komunikasi

X2 : Variabel Kerjasama Tim

X3 : Variabel Lingkungan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)



Gambar 1
Model Penelitian

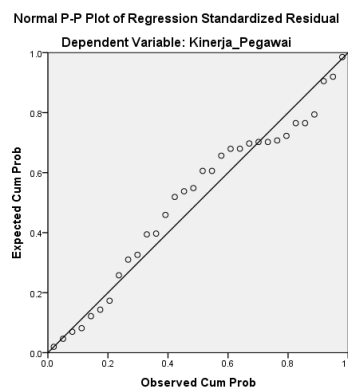
Menggunakan IBM SPSS Statistics 20, penelitian ini menganalisis hubungan antara variabel tidak terpaku (komunikasi, kerjasama tim, lingkungan kerja) dan variabel terpaku (kinerja pegawai) melalui model regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji statistik

a. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas



Gambar 2
Normal P-Plot

Analisis Normal P-Plot Pada ilustrasi menampilkan bahwa titik-titik data tersebar secara linier mengikuti garis diagonal, mengindikasikan bahwa asumsi normalitas data pada variabel penelitian terpenuhi.

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.58186664
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS v.20 (2024)*

Hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,802 memperlihatkan tidak terdapat cukup alasan untuk menolak hipotesis nol bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan begitu, anggapan normalitas sudah terpenuhi..

- Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.098	3.329		-.630	.534		
1							
Komunikasi	.106	.138	.141	.768	.449	.168	5.961
Kerjasama_Tim	.711	.200	.638	3.560	.001	.176	5.695
Lingkungan_Kerja	.207	.185	.171	1.120	.272	.243	4.116

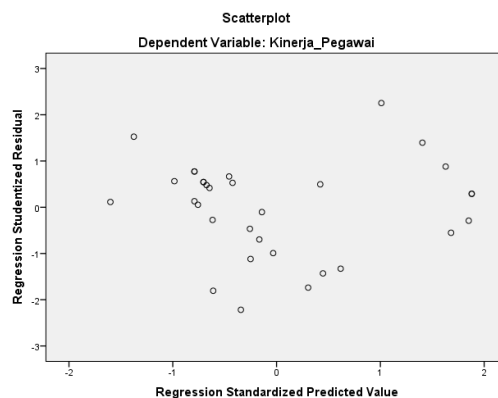
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: *Output SPSS v.20 (2024)*

Hasil uji multikolinearitas mengindikasikan bahwa asumsi tidak adanya multikolinearitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang dihasilkan dapat diandalkan, berikut hasilnya:

1. Komunikasi : Tolerance 0,168 > 0,1 VIF 5,961 < 10
2. Kerjasama Tim : Tolerance 0,176 > 0,1 VIF 5,695 < 10
3. Lingkungan Kerja : Tolerance 0,243 > 0,1 VIF 4,116 < 10

- Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Scatterplot

Mengacu pada gambar diatas, dapat dinyatakan jika varians dari residual bersifat konstan. Ini menandakan tidak adanya isu heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi yang diperoleh dapat diandalkan

- Hasil Uji Glejser

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.016	1.959		-.008	.994
Komunikasi	-.033	.081	-.184	-.404	.689
Kerjasama_Tim	.006	.117	.024	.054	.957
Lingkungan_Kerja	.079	.109	.274	.725	.475

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS v.20 (2024)

Dari uji Glejser, bisa dinyatakan jika tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Ini menandakan jika model regresi yang diterapkan sudah sesuai dan dapat diandalkan.

B. Analisis Koreasi Sederhana

Uji ini dilaksanakan untuk mengkuantifikasi seberapa kuat korelasi antara variabel tidak terpaku dengan variabel terpaku.

Tabel 4

		Correlations			
		Komunikasi	Kerjasama_Tim	Lingkungan_Kerja	Kinerja_Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.894**	.850**	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32
Kerjasama_Tim	Pearson Correlation	.894**	1	.843**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.850**	.843**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.857**	.908**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS v.20 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)
 - a. Nilai pearson correlation sekitar 0,857 yang mengindikasi adanya hubungan sangat erat antara variabel X1 dengan Y.
 - b. Hubungan antara kedua variabel ini searah dan kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,857.
 - c. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel ini sangat kuat dan tidak mungkin terjadi secara kebetulan.
2. Variabel Kerjasama Tim (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)
 - a. Nilai koefisien korelasi Pearson yang tinggi (0,908) mengindikasikan adanya hubungan yang sangat erat antara variabel X2 dan Y.
 - b. Hubungan antara kedua variabel ini searah dan kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,908
 - c. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel ini sangat kuat dan tidak mungkin terjadi secara kebetulan.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)
 - a. Nilai koefisien korelasi Pearson yang tinggi (0,908) mengindikasikan adanya hubungan yang sangat erat antara variabel X3 dan Y.
 - b. Hubungan antara kedua variabel ini searah dan kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,829
 - c. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel ini sangat kuat dan tidak mungkin terjadi secara kebetulan.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini berfungsi untuk memodelkan korelasi linear antara 1 variabel kontinu (Y) dengan beberapa variabel prediktor (X) secara simultan.

Tabel 5

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.098	3.329		-.630	.534
Komunikasi	.106	.138	.141	.768	.449
Kerjasama_Tim	.711	.200	.638	3.560	.001
Lingkungan_Kerja	.207	.185	.171	1.120	.272

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS v.20 (2024)

Formula yang diterapkan dalam metode ini ialah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -2,098 + 0,106 X_1 + 0,711 X_2 + 0,207 X_3$$

Formula ini bisa diinterpretasikan:

1. Nilai intercept sebesar -2,098 mengindikasikan jika keseluruhan variabel prediktor bernilai nol, maka nilai rata-rata Y adalah -2,098.
2. Kenaikan satu satuan pada variabel komunikasi berkontribusi sekitar 0,106 pada peningkatan Y, dengan anggapan variabel lain tidak berubah.
3. Variabel kerjasama tim berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Y, dengan setiap kenaikan satu satuan memberikan tambahan 0,711 pada kinerja..
4. Variabel lingkungan kerja berkontribusi secara bermakna terhadap peningkatan Y, dengan setiap kenaikan satu satuan memberikan tambahan 0,207 pada kinerja.

D. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.825	1.664

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kerjasama_Tim, Komunikasi

Sumber: Output SPSS v.20 (2024)

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan variabel-variabel yang diteliti mempunyai dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai, menjelaskan sebesar 82,5% dari total variasi kinerja. Akan tetapi, masih terdapat aspek yang mesti di pertimbangkan untuk menjelaskan sisa 17,5% variabilitas kinerja.

E. Uji T-Test

Uji T dilakukan untuk mengestimasi kontribusi individual setiap variabel tidak terpaku terhadap variabilitas variabel terpaku.

Tabel 7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.098	3.329		-.630	.534
1 Komunikasi	.106	.138	.141	.768	.449
Kerjasama_Tim	.711	.200	.638	3.560	.001
Lingkungan_Kerj	.207	.185	.171	1.120	.272

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: *Output SPSS v.20 (2024)*

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Komunikasi (X1)

Hasil uji t dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap model, sehingga H_0 diterima. Hal ini mengindikasi bahwa komunikasi tidak menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai.

2. Kerjasama Tim (X2)

Hasil uji t dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memberikan kontribusi yang signifikan terhadap model, sehingga H_1 diterima. Hal ini mengindikasi bahwa Kerjasama tim termasuk aspek yang krusial dalam menentukan kinerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Hasil uji t dan nilai signifikansi memperlihatkan jika variabel lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi yang bermakna terhadap model, sehingga H_0 diterima. Hal ini mengindikasi jika lingkungan kerja tidak menjadi aspek krusial dalam menentukan kinerja pegawai.

F. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melalui perbandingan nilai t hitung (0,768) dengan nilai t tabel (2,0484) pada taraf signifikansi 5%, diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi tidak mempunyai dampak yang berarti pada kinerja pegawai. Nilai sig sekitar 0,449 juga mendukung kesimpulan ini. Dengan begitu bisa dinyatakan jika dugaan yang memaparkan adanya pengaruh positif antara komunikasi dan kinerja ditolak. Temuan ini konsisten dengan temuan Sari (2019) terkait tidak adanya pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan BUMN. Namun, hasil penelitian ini juga menyoroti adanya perbedaan dengan temuan Sukmawati et al., (2020), yang mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan faktor-faktor lainnya

Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji coba dugaan memperlihatkan hubungan positif dan bermakna antara variabel kerjasama tim dan kinerja pegawai. Nilai t hitung yang diperoleh (3,560) jauh melebihi nilai kritis t (2,0484), dan nilai signifikansi yang sangat rendah (0,001)

memperkuat temuan ini. Temuan ini konsisten dengan temuan Arsat et al., (2023) terkait pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja personel. Namun, temuan ini juga menyoroti adanya perbedaan dengan temuan Abdillah & Sari (2023), yang mengindikasikan bahwa pengaruh kerjasama tim dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan faktor-faktor lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil evaluasi hipotesis mengindikasikan ketiadaan data empiris yang memadai untuk mendukung asumsi bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung yang diperoleh 1,120 lebih rendah dari nilai kritis t 2,0484, dan nilai sig melebihi 0,05 memperkuat temuan ini. Temuan ini konsisten dengan temuan Nurhandayani (2022) terkait tidak terdapat pengaruh bermakna lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Namun, hasil penelitian ini juga menyoroti adanya perbedaan dengan temuan Rafi Muhammad Farhan & Kis Indriyaningrum (2023), yang mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan faktor-faktor lainnya.

4. Simpulan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Komunikasi secara individual tidak memberikan dampak berarti terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Biro Keuangan di KEMENDIKBUDRISTEK.
2. Kerjasama Tim secara individual tidak memberikan dampak berarti terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Biro Keuangan di KEMENDIKBUDRISTEK.
3. Lingkungan Kerja secara individual tidak memberikan dampak berarti terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Biro Keuangan di KEMENDIKBUDRISTEK.

Daftar Rujukan

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Arsat, Supriadin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Integritas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Personel Polres Kota Kendari. *Publish of Management*, 1(1).
<https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/indexOJS>:<https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Rafi Muhammad Farhan, & Kis Indriyaningrum. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 72–83. <https://doi.org/10.59003/nhj.v2i10.798>
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99.
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>