

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN TORAJA UTARA

Iga Deswyta Kinni^{1*}, Dian Intan Tangkeallo², Chrismesi Pagiu³

Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

igadeswyta@gmail.com¹, dian.tangkeallo@gmail.com², chrismesipagiu@gmail.com³

Submitted: 13th July 2024/ **Edited:** 27th Sept 2024/ **Issued:** 01st Oct 2024

Cited on: Kinni, I. D., Tangkeallo, D. I., & Pagiu, C. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN TORAJA UTARA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1356-1370.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out whether there is an influence of Internal Communication and Teamwork on Employee Work Productivity at the Toraja Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The data collection procedures for this research are: observation, questionnaires, and documentation. The method used in this research is the Quantitative Method using the Multiple Linear Regression method and processed using SPSS 26. The technique that researchers use in sampling is the census method (total sampling), namely a sampling method using all members of the population a total of 31. The results of calculations using the t test on the Internal Communication variable $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ with a value of $(3.090) > (2.04841)$ and on the Team Collaboration variable $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ with a value of $(10.280) > (2.04841)$. The conclusion of this research is that Internal Communication and Teamwork have a positive and significant effect on employee work productivity at the Toraja Regency Personnel and Human Resources Development Agency.

Keywords: Internal Communication, Teamwork, Work Productivity

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi tentunya memiliki pengaruh yang besar dalam keberlangsungan hidup organisasi. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, menganggap bahwa pegawai merupakan suatu kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dijaga dan dikelola dengan baik. Keberadaan SDM sangatlah penting bagi sebuah organisasi maupun lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, (Suwanto et al.,2021). Hasil kerja seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi terciptanya produktivitas kerja. Seorang pegawai berperan penting sebagai pengendali, perencana, dan pelaksana yang diharapkan selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sebuah organisasi maupun lembaga

pemerintah perlu menerapkan strategi yang bisa meningkatkan produktivitas pegawainya. Agar tujuan organisasi bisa terwujud tentulah harus meningkatkan produktivitas pegawainya yaitu dengan cara penerapan komunikasi yang baik dan membentuk kerja sama tim yang baik ditempat kerja.

Komunikasi merupakan kebutuhan yang mendasar untuk menjalin sebuah hubungan yang baik dengan rekan kerja. Komunikasi yang efektif secara signifikan memengaruhi produktivitas pegawai karena secara langsung berdampak pada fungsi sebuah organisasi maupun lembaga. Pegawai dapat melakukan komunikasi lewat interaksi antara atasan dan rekan kerja mereka untuk mencegah terjadinya ketidakakuratan dalam penyampaian informasi.

Komunikasi internal yang baik tentunya akan menciptakan suatu suasana yang menyenangkan ditempat kerja, dan tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai (Mijaya & Susanti, 2023). Produktivitas kerja pegawai yang maksimal dapat tercapai apabila tercapai sebuah komunikasi yang efektif ditempat kerja. Jika sebuah organisasi mempunyai komunikasi yang baik didalamnya tentunya akan menciptakan hasil kerja yang baik pula karena dari situlah akan bermunculan motivasi dalam diri pegawai selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar sehingga dapat tercipta sasaran dan perolehan yang diharapkan.

Keberhasilan organisasi maupun sebuah lembaga membutuhkan kekuatan positif dari kerjasama tim karena membantu seorang pegawai untuk memberdayakan dan mengembangkan diri dan potensi mereka, serta mempelajari strategi yang tepat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efisien. Kerjasama tim memiliki peranan yang sangat penting, karena dalam setiap organisasi, kerjasama diperlukan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik (Kumendong et al., 2024). Pada dasarnya kerjasama tim melibatkan komunikasi, kolaborasi, dan koordinasi yang baik antar anggota tim kerja untuk mencapai tujuan bersama. Maka dari itu, menjadi sebuah tim hebat ditempat kerja tentu menjadi harapan setiap orang. Lembaga pemerintah perlu melibatkan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran organisasi, sehingga dengan adanya kegiatan kerjasama tim diharapkan mampu memberikan penyelesaian tugas yang lebih efektif ditempat kerja.

Pada dasarnya, setiap organisasi maupun lembaga berupaya untuk memaksimalkan produktivitas kerja pegawainya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena jika

pegawai memiliki produktivitas kerja yang bagus maka dapat dipastikan mereka akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai, dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, (Naisyah et al.,2022). Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling berkontribusi untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, produktivitas SDM dalam bekerja harus tinggi. Hubungan dan interaksi antara pegawai adalah salah satu kontribusi yang akan mempengaruhi tingkat produktif dari suatu perusahaan, maka dari itu, perusahaan harus mengoptimalkan hubungan antar tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan salah satu lembaga instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dalam merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan dalam bidang perencanaan dan informasi terkait dengan kepegawaian, pengembangan kompetensi, mutasi, serta kinerja dan kesejahteraan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur penunjang urusan pemerintah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Misi BKPSDM yaitu, Mewujudkan manajemen kepegawaian dan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang bersih dan profesional, Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel, Penyajian data kepegawaian yang apresiatif, Peningkatan koordinasi aktif dalam bidang kepegawaian dengan SKPD sebagai mitra strategis, mewujudkan pelayanan kepegawaian secara efektif dan efisien yang berbasis teknologi, dan Mendukung kreatifitas dan kapasitas karier aparatur.

Dalam penelitian ini difokuskan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Toraja Utara. Dalam pelaksanaan tugasnya, BKPSDM Kabupaten Toraja Utara menyelenggarakan fungsi dan wewenang yaitu, pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di lingkup pemerintah Kabupaten Toraja Utara. BKPSDM Kabupaten Toraja Utara mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas dan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang berpedoman pada visi dan misi.

Berdasarkan praobservasi dan wawancara yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara, diketahui bahwa sistem komunikasi internal yang terjadi di instansi tersebut sudah terjalin baik. Komunikasi yang terjalin antar pegawai berupa penyampaian informasi, instruksi, maupun perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu.

Selain itu, dilihat dari kerjasama tim yang terjadi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas sudah terlaksana dengan baik. Dimana pegawai secara aktif berkolaborasi dalam mengatasi tantangan dan mencari solusi yang terbaik, dengan berbagi ide, pengetahuan, dan sumber daya.

LANDASAN TEORI

Teori Komunikasi

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, maupun antara pimpinan dan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi tujuannya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM didalamnya, (Hidayat, et al.,2023).

Teori Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih bersemangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya, (Anggraeni & Saragih, 2019).

Teori Produktivitas Kerja

Setiap lembaga maupun instansi tentunya berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu perusahaan, (Prasetyo 2022).

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang dimiliki seorang pegawai yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya (Soetrisno, 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, (Sugiyono 2018). Dalam penelitian ini variabel independen adalah komunikasi internal dan kerjasama tim, sementara variabel dependen adalah produktivitas kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 31 pegawai. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling total (sensus), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 31 pegawai.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data-data yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan angket (Kuesioner). Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti yaitu kantor BKPSDM Kabupaten Toraja Utara, dan peneliti membagi langsung kuesioner kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Toraja Utara. Dalam pengajuan kuesioner, peneliti menggunakan *skala likert*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistic Program For Social Science*) versi 26. Penelitian ini menggunakan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis regresi linear berganda, pemhujian hipotesis parsial (uji t), dan pengujian hipotesis simultan (uji f).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Responden

Hasil sebaran kuesioner diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang dengan persentase 38,7%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 19

orang dengan persentase 61,3%. Terlihat bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar perempuan yaitu 19 orang dari jumlah total responden dengan persentase 61,3%.

Hasil sebaran kuesioner diketahui bahwa jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Toraja Utara yang berusia 26-35 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 25,8%, usia 36-45 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 41,9%, usia 46-50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 12,9% dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 19,4%. Dari jumlah ini terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebagian besar berusia 36-45 tahun dengan jumlah 13 orang dari jumlah responden yaitu 31 responden.

Hasil sebaran kuesioner diketahui bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Toraja Utara yang berada pada status tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 4 orang dengan persentase 12,9 %, D3 sebanyak 4 orang dengan persentase 12,9%, S1 sebanyak 12 orang dengan persentase 38,7%, dan S2 sebanyak 11 orang dengan persentase 35,5 % .sehingga pegawai yang mengisi kuesioner didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 12 orang dengan persentase 38,7%.

Hasil sebaran kuesioner diketahui sebanyak 4 orang yang bekerja selama sekitar 1-5 tahun dengan persentase 12,9%, sebanyak 3 orang yang bekerja selama 6-10 tahun dengan persentase 9,7%, sebanyak 15 orang yang bekerja selama kisaran waktu 10-15 tahun dengan persentase 48,4%, dan sebanyak 9 orang yang bekerja selama kisaran waktu lebih dari 15 tahun dengan persentase 29,0%. Sehingga pegawai yang mengisi kuesioner lebih didominasi oleh pegawai yang bekerja selama kisaran 10-15 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 48,4%.

Uji Validitas

Hasil olah data diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel adalah valid. Hal ini terlihat pada r_{Hitung} setiap item pernyataan lebih besar ($>$) dari r_{Tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 atau 5%.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data diketahui bahwa indikator variabel Komunikasi Internal, Kerjasama Tim dan Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan variabel yang digunakan bersifat reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan melihat nilai $\text{sig} > 0,05$ data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > \text{Alpha } 0,05$, yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinearitas diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini menunjukkan nilai VIF yang rendah, dimana semuanya dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya gejala Multikolenieritas, yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser menunjukkan sig variabel Komunikasi Internal sebesar $0,858 > \text{alpha } 0,05$ yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan nilai sig variabel Kerjasama Tim sebesar $0,888 > \text{alpha } 0,05$ yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,424	2,883

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel 1 diatas, diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,462 yang artinya pengaruh variabel Komunikasi Internal (X_1), Kerjasama Tim (X_2), terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) sebesar 46,2% dan sisanya 53,8% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel 1 diatas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,680 termasuk dalam kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel Komunikasi Internal dan variabel Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,002 + 0,181X_1 + 0,723X_2$$

Berdasarkan model regresi diatas maka hasil regresi linear berganda dapat dikelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 17,002 menyatakan bahwa jika tidak ada Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim, maka Produktivitas Kerja sebesar 17,002.
2. Koefisien regresi Komunikasi Internal sebesar 0,181 yang berarti jika nilai Komunikasi Internal naik satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,181. Sebaliknya apabila Komunikasi Internal mengalami penurunan satu-satuan maka Produktivitas Kerja akan menurun sebesar 0,181.
3. Koefisien regresi Kerjasama Tim sebesar 0,723 yang berarti jika Kerjasama Tim naik satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,723. Sebaliknya apabila Kerjasama Tim mengalami penurunan satu-satuan maka Produktivitas Kerja akan menurun sebesar 0,723.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,002	2,304		7,380	,000
Komunikasi Internal	,181	,059	,236	3,090	,004
Kerjasama Tim	,723	,070	,785	10,280	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *Coefficients*, yaitu Komunikasi Internal sebesar 3,090, dan Kerjasama Tim sebesar 10,280. Tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05 dengan rumus untuk mencari t_{tabel} adalah : $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1)$

Keterangan :

a = Alpha (Tingkat Signifikan)

n = Jumlah Responden (31 responden)

k = Jumlah Variabel Bebas (2 variabel)

$t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1)$

$$= 0,05/2 : 31-2-1$$

$$= 0,025 : 28$$

$$= 2,04841$$

Maka ditemukan t_{tabel} adalah 2,04841, sehingga dari hasil output SPSS pada tabel 2 dapat dilakukan pengujian hipotesis H_1 dan H_2 sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Internal (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai thitung 3,090 > t_{tabel} 2,04841, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal (H_1) atau Hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai sig 0,004 < 0,05 maka H_1 atau Hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal (H_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
3. Pengaruh Kerjasama Tim (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai thitung 10,280 > t_{tabel} 2,04841, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (H_2) atau Hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak.
4. Nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_2 atau Hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (H_2) diterima atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil olah data diperoleh diatas diketahui F_{hitung} 8,385 > F_{tabel} 3,34 dan sig 0,001 < 0,05 maka H_1 dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Pembahasan

Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_1 (nilai koefisien regresi Komunikasi Internal) sebesar 0,181 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel Komunikasi Internal maka akan mempengaruhi

Produktivitas Kerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Toraja Utara dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Komunikasi Internal sebesar $0,004 < 0,05$. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Komunikasi Internal adalah 3,090 dan nilai t tabel yang telah dihitung sebesar 2,04841 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 : Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Toraja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini dilihat dari peranan Komunikasi dalam meningkatkan hasil kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Toraja Utara, dikarenakan komunikasi internal merupakan suatu proses yang mendasari terjadinya suatu hubungan di antara para pegawai, dan dengan komunikasi yang baik pegawai dapat menyampaikan informasi, opini, ide, pengetahuan, perasaan, perbuatan, sikap, baik kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja sehingga dapat mengefektifkan proses-proses kerja. Komunikasi yang baik di tempat kerja tentunya akan menciptakan suatu suasana yang menyenangkan di tempat kerja, dan tentunya akan berdampak baik pada produktivitas kerja pegawai (Mijaya & Susanti, 2023). Hasil penelitian menunjukkan komunikasi internal yang digunakan pada BKPSDM Kabupaten Toraja Utara terjalin baik dengan lebih banyak menggunakan pola komunikasi dua arah yaitu komunikasi dari atas kebawah (*Downward Communication*), komunikasi dari bawah keatas (*Upward Communication*) dan komunikasi horizontal atau komunikasi yang terjadi antar sesama rekan kerja, sehingga hal tersebut mendorong terbentuknya budaya diskusi yang terbuka dimana pegawai merasa nyaman untuk menyampaikan ide, saran dan masukan maupun menerima arahan dari pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Boihaki et al., (2022) bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja. Dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin baik komunikasi internal maka akan membuat pegawai semakin produktif dalam bekerja.

Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_2 (nilai koefisien regresi Kerjasama Tim) sebesar 0,723 menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim mempunyai

pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Toraja Utara, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kerjasama tim maka akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Toraja Utara dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti.

Selain itu, hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kerjasama tim sebesar $0,000 < 0,5$. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel kerjasama tim adalah 10,280 dan nilai t tabel yang telah dihitung sebesar 2,04841 artinya t hitung $>$ t tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H2 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Toraja.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Toraja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari sebagian besar pegawai yang menyatakan bahwa menjalin kerjasama dan saling mendukung antar sesama rekan kerja akan mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Selain itu pegawai secara aktif berkolaborasi dalam mengatasi tantangan dan mencari solusi secara bersama-sama, dengan berbagi ide, pengetahuan dan sumber daya. Kerjasama tim memiliki peranan yang sangat penting, karena dalam setiap organisasi, kerjasama diperlukan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik (Kumendong et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendukung terciptanya hasil kerja yang baik, di BKPSDM Kabupaten Toraja Utara maka dibutuhkan Kerjasama Tim yang baik dan kekompakan yang terjalin antar pegawai serta dukungan dari pimpinan maupun sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2023) bahwa terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja. Dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan bagus dan baiknya kerjasama tim pada sebuah instansi maka pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan uji simultan, ditemukan adanya pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja dimana $F_{hitung} 8,385 > F_{tabel} 3,34$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil kuesioner yang

diberikan kepada responden, menurut tanggapan sejumlah pegawai mengenai keterampilan komunikasi dan kemampuan bekerjasama dalam tim akan membantu para pegawai dalam memperbaiki hasil kerja mereka di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa setiap pegawai di BKPSDM Kabupaten Toraja Utara memiliki motivasi dalam diri untuk memberikan hasil yang terbaik dari hasil kerja yang telah mereka capai. Apabila komunikasi berjalan dengan lancar dan kerjasama berjalan dengan tepat, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat (Hidayat et al., 2023). Hal ini berarti agar produktivitas kerja yang dihasilkan para pegawai di BKPSDM Kabupaten Toraja Utara dapat maksimal maka perlu menciptakan suasana kerja yang didukung dengan komunikasi dan kerjasama tim yang baik di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumendong et al., (2024), bahwa terdapat pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim secara simultan (bersama-sama) terhadap Produktivitas Kerja. Dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan terwujudnya variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja pegawai maka akan terjadi peningkatan hasil kerja yang jauh lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa:

1. Variabel Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara.
2. Variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara.
3. Variabel Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara. Artinya

Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Toraja Utara.

Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, baik keterbatasan data maupun keterbatasan waktu. Agar dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal dan lebih luas, maka penulis menyarankan beberapa hal diantaranya, bagi pihak instansi diharapkan untuk senantiasa menjalin komunikasi yang baik diantara sesama rekan kerja dan senantiasa menjaga kekompakan didalam tim kerja, karena kedua variabel tersebut dapat berpengaruh baik bagi keberlangsungan suatu instansi agar tidak terjadi kesalahpahaman atau pun timbulnya masalah dalam pencapaian tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amara, P. J., & Karyaningsih, (2024). Penerapan Pelatihan dan Kerjasama Tim Dalam Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BKPSDM Kabupaten Karawang). *Journal Of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, Vol. 1, No. 1.
- Anggaeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim (*Teamwork*) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management* Vol. 6, No, 1..
- Bahtiar, M & Aprianti, K. (2023). Pengaruh *Team Work* Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Kuntansi*, Vol. 1, No. 4.
- Cangara, H, (2017). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: Rajawali.
- Dahlia, P., Enas., & Suhendi M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Bussines Management And Entrepreneurship Journal*, Vol. 4, No. 2. P-ISSN: 2622-8394.
- Ekawati & Pawenang (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BTN Cabang Surakarta. *Edunomika* Vol. 04, No. 01.
- Gosali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hackman, (2017). Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Ami Zakat Nasional Kota Palembang. Diss. Uin Raden Fatah Palembang, 2017.
- Hamiruddin, et al. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Dikota Batam (*Doctoral dissertation, Prodi Manajemen*).
- Hasibuan, M. S (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Hidayat, M, Budianto, A., & Herman F. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Puskesmas Karapung 2 Kabupaten Cilacap). *Diversiti Jurnal Ilmiah Pascasarjana* Vol.1, No. 1, Eissn:2776-9798.

- I Wayan, S.Y., & I Komang, G.(2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1, No. 3*.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N.(2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2),316-325.
- Kumendong, G. A.,Dotulong, H.O.,& Pondaag, J.(2024). Pengaruh Komunikasi Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Tomohon. *Indonesia Journal of Economics, Management, and Accounting Vol. 1, No. 3, e-ISSN :2032-0550, p-ISSN: 3032-1891*.
- Ledy, N. A., Ira, S., & Rita, M.(2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal, Riset Manajemen Vol. 1, No.1*.
- Marwansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Empat. Bandung; Alfabeta, CV.
- Mijaya, R & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economia, Vol. 2, No. 2*.
- Muhammad, A.(2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Naisyah S.,Sari Ika & Reskiputri. (2022). Pengaruh Pengawasan, Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung. *National Multidisciplinary Sciences(2022) Vol.1 No. 3 :504-515*.
- Nasution, A. (2022). Analisis Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT pegadaian (persero) Cabang Sudiang (Doctoral, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Poppy Ruliana, (2016). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa tenggara Timur (Doctoral, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Putri, Luh, D. P& Sariyathi Ni Ketut. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Ranon. *E jurnal Manajemen Unud*, 6(6),3398-3430.
- Ricardianto, Prasadja. (2018), *"Human Capital Management"*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Robbins , Stephen P. & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Terjemahan oleh Ratna Sarasvati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Of Administrasion and Education Management (ALIGNMENT)*, 3(1),20-26.
- Sibarani & Ezra. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Respiratori Universitas Sumatra Utara (RI-USU)*.

- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Vol.2, Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Edisi ke-1, Cetakan ke-28, 2018), penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Edisi ke-2, Cetakan ke-2, 2020). Bandung : ALFABETA, cv.
- Sugiyono, (2020). *Statistik Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni V, (2015). *SPSS Untuk Pelatihan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Suwanto, Nurjaya, Ssunarsi, Rozi, & Affandi. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Tabir Peradaban, Vol. 1, No. 3*.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Tombokan, J. R., Tewal, B., & Lumintang, G. G., (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I, (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vocasi, 2(2), 18-30*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya, et al. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia. Vol 2, No 3. ISSN: 2807-5994*.
- Yusuf. (2016). Peningkatan Produktivitas Dengan Metode *Green Productivity* Pada Industri Pengelolaan Tempe. *IENACO-2016, ISSN: 2337-4349*