



Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat

Elondri¹, Mega Usvita¹, Eko Putra¹, Abimayu Naraskanya Sastra¹

¹Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa, Pasaman Barat, Indonesia



elondri.3@gmail.com *

Article Information:

Received Oktober 15, 2025

Revised November 28, 2025

Accepted Desember 19, 2025

Keywords: *Komunikasi, Kerjasama tim, Kinerja Pegawai, Pertanahan*

Abstract

Abstrak ini merangkum penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat. Latar belakang penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat belum maksimal, terlihat dari target pencapaian program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) yang belum sepenuhnya tercapai dalam tiga tahun terakhir (2022-2024), serta adanya keluhan masyarakat terkait pelayanan, komunikasi yang kurang tanggap, dan penyelesaian sengketa lahan yang berkepanjangan. Penelitian ini merumuskan masalah mengenai pengaruh komunikasi, pengaruh kerja sama tim, serta pengaruh komunikasi dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 51 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t -hitung 3.264, signifikansi 0.002), dan kerja sama tim juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t -hitung 3.558, signifikansi 0.001). Secara simultan, komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai F sebesar 86.809 dan signifikansi 0.000. Koefisien determinasi sebesar 78,3% menunjukkan bahwa kedua variabel ini memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Organisasi tidak hanya bertujuan untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga dituntut mampu bersaing dan mempertahankan keberlangsungan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi memerlukan rangkaian kegiatan yang tepat dan terencana dengan baik. Pelaksanaan rangkaian kegiatan tersebut sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam proses pencapaian tujuan. Dalam setiap instansi, sumber daya manusia memegang peran strategis karena berbagai aktivitas pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian tidak dapat berjalan tanpa keterlibatan pegawai.

How to cite:

Elondri, E., Usvita, M., Putra, E., Sastra, A. N. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(4), 183-193.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Oleh sebab itu, pegawai dipandang sebagai aset terpenting yang harus dikelola dan dikembangkan secara optimal. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat krusial bagi organisasi, baik pemerintah maupun swasta, untuk mengatasi berbagai permasalahan terkait kondisi tugas, beban kerja, serta dinamika pegawai. Teknologi yang semakin canggih tidak akan memberikan hasil optimal tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang mampu mengoperasikannya. Tantangan utama organisasi masa kini adalah menciptakan pegawai yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan organisasi, bukan hanya dalam mencapai target kinerja internal, tetapi juga dalam memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.

Kinerja pegawai memiliki peranan vital dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara profesional, cepat, dan akuntabel. Menurut Nurjaya et al. (2021), kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pembinaan terhadap aparatur pemerintah harus dilakukan untuk memastikan pegawai mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara efektif, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Tinggi rendahnya kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kinerja aparatur, yang tercermin dari kuantitas dan kualitas layanan kepada masyarakat. Badan Pertanahan Nasional (BPN) sebagai lembaga pemerintah non-kementerian yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan pertanahan memiliki peran penting dalam memastikan tertib administrasi pertanahan di Indonesia. Pada tingkat daerah, Kantor Pertanahan menjalankan berbagai program strategis seperti Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL), redistribusi tanah, pelayanan pertanahan, penyelesaian sengketa, pemetaan bidang tanah, serta reforma agraria. Pelaksanaan program-program tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai, terutama dalam hal ketepatan waktu, akurasi, dan responsivitas pelayanan.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dan data Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat, kinerja pegawai dalam pelaksanaan PTSL tiga tahun terakhir belum menunjukkan hasil yang optimal. Pada tahun 2022, target pengukuran bidang tanah sebesar 8.350 bidang tercapai 100%, namun pada tahun berikutnya terjadi penurunan signifikan. Tahun 2023 target 4.425 bidang hanya tercapai 3.884 bidang (88%), dan tahun 2024 target 6.847 hektar hanya terealisasi 6.740 hektar (98%). Pada komponen penerbitan sertifikat, penurunan kinerja lebih terlihat: tahun 2023 hanya mencapai 43% dari target, dan tahun 2024 mencapai 81%. Beberapa faktor penyebab ketidaktercapaian target antara lain kurangnya kelengkapan alas hak tanah serta kesulitan pengumpulan data dari pemilik tanah yang berdomisili di luar daerah. Selain itu, dari sudut pandang masyarakat, kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat dinilai belum memuaskan. Hal ini ditandai oleh lambatnya respons terhadap pengaduan sengketa pertanahan, kurangnya komunikasi antara pegawai dan masyarakat, serta lamanya waktu penerbitan sertifikat. Salah satu contoh kasus ialah sengketa antara kelompok Tani Karya Saiyo Pasbar dengan PT. PMJ yang belum terselesaikan dan minim komunikasi antara pihak kantor dan masyarakat.

Dalam konteks tersebut, komunikasi organisasi menjadi faktor yang sangat penting untuk mendukung kelancaran aktivitas instansi. Komunikasi memungkinkan terjadinya interaksi, koordinasi, pemahaman, dan pengambilan keputusan secara tepat. Komunikasi yang tidak efektif berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, menghambat alur kerja, dan menurunkan kualitas pelayanan. Menurut Koesomowidjojo (2021), komunikasi merupakan proses interaksi untuk pertukaran informasi dengan tujuan mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Selain komunikasi, kerjasama tim juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kerjasama tim memungkinkan pembagian pekerjaan yang seimbang, penyelesaian masalah secara kolektif, serta peningkatan produktivitas. Wulandari et al. (2015) mendefinisikan kerjasama tim sebagai interaksi antaranggota kelompok yang menghasilkan pengaruh terhadap kinerja tim. Kerjasama yang baik akan terwujud apabila terdapat kepemimpinan efektif, karakter individu yang mendukung, komunikasi yang lancar, serta kompensasi yang mampu meningkatkan motivasi pegawai.

Melihat berbagai kondisi tersebut, jelas bahwa komunikasi dan kerjasama tim memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Kinerja

Menurut (Mangkunegara & Anwar, 2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut (Farisi et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut dessler (2009, halaman 42), Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Sumber daya manusia merupakan kualitas, keterampilan, dan kompetensi individu dalam organisasi.
2. Manajemen informasi merupakan pengelolaan data dan informasi yang mendukung pengambilan keputusan.
3. Manajemen lingkungan merupakan adaptasi organisasi terhadap faktor eksternal seperti regulasi, persaingan, dan teknologi.
4. Kepemimpinan, merupakan gaya dan efektifitas pemimpin dalam memotivasi serta mengarahkan tim.
5. Komunikasi, merupakan Kelancaran informasi dalam organisasi untuk meningkatkan koordinasi dan efektifitas kerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut (Yulianto, 2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Komunikasi

Menurut Hasan Basri (2020) Komunikasi adalah proses interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pesan untuk membangun pengertian bersama dan mencapai tujuan bersama dalam masyarakat dan organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2011), komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan orang lain dengan menggunakan Bahasa sebagai alat, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Harold Lasswell, teoritikus pertama yang banyak menyumbangkan ide dan fikirannya terkait cabang ilmu sosial dan komunikasi. Di tahun 1948, Ia mengemukakan model komunikasi yang sederhana dan hingga kini masih diterapkan sebagai model komunikasi dasar. Teori Komunikasi Behaviorisme menurut teori ini, mencakup semua perilaku, termasuk tindakan balasan atau respon terhadap suatu rangsangan atau stimulus. Artinya bahwa selalu ada kaitan antara stimulus dengan respon pada perilaku manusia. Jika suatu stimulus atau rangsangan yang diterima seseorang telah teramat, maka dapat diprediksikan pula respon dari orang tersebut. Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017). Jenis-jenis komunikasi organisasi antara lain adalah:

1. Komunikasi verbal
Komunikasi yang menggunakan simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan.
2. Komunikasi non-verbal
Penciptaan dan penukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggerakkan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan.
3. Komunikasi interpersonal
Komunikasi dari dalam diri sendiri. Beberapa komponen komunikasi adalah sumber, pesan, saluran penerima balikan. Dalam komunikasi interpersonal hanya seorang saja yang terlibat, pesan mulai dan berakhir dalam diri individu masing-masing.
4. Komunikasi kelompok kecil
Suatu kumpulan individu yang dapat mempengaruhi satu sama lain, memperoleh beberapa kepuasan satu sama lain, berinteraksi untuk beberapa tujuan, mengambil peranan, terikat satu sama lain dan berkomunikasi tatap muka. Jika salah satu dari komponen ini hilang individu yang terlibat tidaklah berkomunikasi dalam kelompok kecil.
5. Komunikasi public
Komunikasi publik adalah pertukaran pesan dengan sejumlah orang yang berada dalam organisasi atau yang diluar organisasi, secara tatap muka.

Kerjasama Tim

Menurut (Setyawan et al., 2021) kerjasama tim akan berhasil jika mereka dapat menyatukan kompetensi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Menurut kreitner dan Kinicki mendefinisikan Kerjasama tim merupakan sejumlah kumpulan kecil maupun dengan keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen untuk tujuan, hasil dan pendekatan dimana satu sama lain saling bertanggung jawab. Menurut Bachtiar dalam (Paramansyah & Husna, 2021) kerjasama tim merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Bekerja dalam tim memiliki banyak fungsi dan manfaat. Fungsi dalam tim antara lain dapat mengubah sikap, perilaku, dan nilai-nilai pribadi, serta dapat turut serta dalam mendisiplinkan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi. Manfaat bekerja dalam Kerjasama tim adalah sebagai berikut (Amirullah, 2015). Manfaat bagi organisasi:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan kualitas kerja.
3. Meningkatkan mentalitas kerja.
4. Meningkatkan kemajuan kerja.

Manfaat bagi anggota:

1. Stress atau beban akibat pekerjaan akan berkurang.
2. Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama.
3. Memperoleh balas jasa dan penghargaan.
4. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan berdasar tingkat asosiatif (*asosiatif research*) yang akan membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian. Analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2021)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan, orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian, (Suharyadi & Purwanto, 2004). Dengan demikian Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat yaitu berjumlah sebanyak 51 Menurut (Sugiyono, 2021) sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto dalam (Halimah, 2023), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya Sedangkan (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa Sampling Jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 51 orang sampel.

Tabel 1 Rekapitulasi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber	Skala Likert
Kinerja	1. Kualitas	Yulianto (2020)	1. Sangat Tidak Setuju
	2. Kuantitas		2. Tidak Setuju
	3. Ketepatan waktu		3. Netral
	4. Efektifitas		4. Setuju
	5. kemandirian		5. Sangat Setuju
Komunikasi	1. Keterbukaan	Robins (2020)	1. Sangat Tidak Setuju
	2. Empati		2. Tidak Setuju
	3. Dukungan verbal dan nonverbal		3. Netral
	4. Kepositifan		4. Setuju
	5. kesamaan		5. Sangat Setuju
Kerjasama Tim	1. Tanggung jawab	Paramansyah & Husna, (2021)	1. Sangat Tidak Setuju
	2. Saling berkontribusi		2. Tidak Setuju
	3. Pengerahan kemampuan secara maksimal		3. Netral
			4. Setuju
			5. Sangat Setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Suatu skala pengukuran disebut valid, bila ia melakukan apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2003). Uji validitas adalah ukuran sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya dan Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Sebelum data hasil kuesioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (validity) dan keandalan (reliability) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu untuk menguji apakah kuesioner telah mengukur secara tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator berada diatas nilai 0,30. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak berbeda jauh). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keputusan pembelian, harga dan online customer review menunjukkan reliable karena cronbach's alpha diatas 0,70.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap Kinerja. Hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel indenpenden	Koefisien	T hitung	sig	Keterangan
Konstanta	0.872	3.906	0.000	Signifikan
Komunikasi(X1)	0.366	3.264	0.002	Signifikan
Kerjasama Tim(X2)	0.421	3.558	0.001	Signifikan
Koefisien Determinan (R^2): 0.783 atau 78,3%				
F	:86.809			
Signifikan F	: 0.000 ^a			

Tabel Diatas memperlihatkan nilai konstanta (a) adalah 0.872 sedangkankan nilai koefisien komunikasi 0366 dan kerjasama tim 0.421, dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0.872 + 0.366X_1 + 0.421X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta

X1 = komunikasi

X2 = kerjasama Tim

b_1 = Koefisien regresi Komunikasi

b_2 = Koefisien regresi Kerjasama Tim

Dari persamaan berikut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta(a) bernilai 0.872 nilai konstanta bernilai positif dan signifikan artinya jika skor nilai komunikasi (X1) dan kerjasama tim(X2) sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai(Y) bernilai sebesar konstanta.

2. Koefisien b_1 0.366 sebesar koefisien variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah bersifat positif dan signifikan. Jika skor komunikasi mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga meningkat
3. Koefisien b_2 0.421 sebesar koefisien variabel kerjasama tim adalah positif dan signifikan. Jika skor kerjasama tim mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga meningkat

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t, variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat, dengan nilai t hitung sebesar 3.264 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi (<0.05), maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil temuan ini diperkuat oleh teori (Fachrezi & Khair, 2020) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Salfadri & Maulida, 2022), berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutra Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Indikator dominan pada variabel komunikasi adalah tingkat pemahaman pesan dengan tingkat capaian responden sebanyak 52%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat. Komunikasi dua arah akan mendorong pembentukan kinerja.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa nilai t pada variabel Kerjasama tim sebesar 3.558 dengan nilai signifikan 0.001 (< 0.05). Jadi dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tinggi kerjasama tim yang diberikan seperti kekompakan pada pekerjaan, maka semakin meningkat kinerja. Hasil ini diperkuat dengan teori dari (Purwaning Yuwana, 2022) mendefinisikan Kerjasama tim adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas- tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu seperti (Novita & Harry, 2024), berjudul pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City. Hasil penelitian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kerjasama yang baik dapat mendorong pegawai yang lainnya untuk meningkatkan pekerjaannya.

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat

Bedasarkan hasil pengujian bahwa terdapat pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan dengan nilai uji F sebesar 86.809 dan signifikan sebesar 0.000. Menunjukan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim secara parsial sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan. Penelitian ini diperkuat oleh teori dessler (2009) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh

komunikasi, sedangkan teori dari Moorhead dan Chung/Megginsin dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama tim. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Novita dan Harry (2024), berjudul pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City. Hasil penelitian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 28,675 + 0,540X_1$

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Pasaman Barat” Maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan dengan t hitung 3.264 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 (<0.000). Oleh karena itu hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan dengan t hitung 3.558 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 (<0.05). Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan variabel komunikasi dan Kerjasama tim secara simultan terhadap variabel kinerja.
4. Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti model penelitian ini layak untuk diteliti

Koefisien determinasi adalah sebesar 0,783 atau 78,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 78,3%. Selebihnya yaitu 21,7%. lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah (2015) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Basri, H. (2020) *Kinerja Pegawai: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Fachrezi, F. & Khair, N. (2020) ‘Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), pp. xx–xx.
- Farisi, A., Rahman, R. & Siregar, M. (2020) ‘Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(1), pp. xx–xx.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Koesomowidjojo, S. (2021) *Komunikasi dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kuncoro, M. (2003) *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lawasi, S. & Triatmanto, B. (2017) ‘Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), pp. xx–xx.
- Mangkunegara, A.P. & Anwar, P. (2023) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Novita, R. & Harry (2024) ‘Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 12(1), pp. xx–xx.
- Nurjaya, I., et al. (2021) *Manajemen Kinerja Aparatur*. Bandung: Alfabeta.
- Paramansyah, D. & Husna, N. (2021) *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purwaning Yuwana (2022) *Perilaku Organisasi dalam Instansi Pemerintah*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Robbins, S. (2020) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salfadri, M. & Maulida, R. (2022) 'Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan', *Jurnal Administrasi Publik*, 9(3), pp. xx–xx.
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawan, D., et al. (2021) 'Komunikasi Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), pp. xx–xx.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto (2004) *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, D., et al. (2015) 'Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai dalam Organisasi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), pp. xx–xx.
- Yulianto (2020) *Komunikasi Efektif dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: Kencana.

Copyright holder:

© Elondri, E., Usvita, M., Putra, E., Sastra, A, N. (2025)

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA