



Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI

Dani Hamdani*, Harries Madiistriyatno, I Gede Adiputra

^{1,2} Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 22, 2026

Revised March 02, 2026

Accepted March 02, 2026

Available online March 11, 2026

Kata Kunci :

Kerjasama Tim, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sektor Publik

Keywords:

teamwork, Organizational Communication, Employee Performance, Human Resource Management, Public Sector



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor strategis dalam menentukan efektivitas penyelenggaraan administrasi pemerintahan, khususnya pada lembaga legislatif yang memiliki peran konstitusional vital. Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai unsur pendukung utama pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, profesional, dan responsif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 3.000 pegawai, dengan sampel sebanyak 97 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 63%. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 54,3%. Secara simultan, kerjasama tim dan komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 74%. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kerja tim dan efektivitas komunikasi internal merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

ABSTRACT

Employee performance is a strategic factor in determining the effectiveness of public administration, particularly within legislative institutions that carry vital constitutional functions. The Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia plays a crucial role in supporting legislative, budgeting, and oversight functions, thus requiring highly professional and high-performing human resources. This study aims to analyze the effect of teamwork and communication on employee performance at the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. This study employed a quantitative approach using descriptive and verificative methods. The research population consisted of 3,000 employees, with a sample of 97 respondents selected using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through structured questionnaires using a Likert scale. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that teamwork has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 63%. Communication also has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 54.3%. Simultaneously, teamwork and communication significantly influence employee performance with a contribution of 74%. These findings confirm that strengthening teamwork and effective internal communication are key determinants in improving employee performance at the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia.

*Corresponding author

E-mail addresses: hdani7721@gmail.com (Dani Hamdani)

1. PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi dan tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), kinerja aparatur sipil negara menjadi indikator utama keberhasilan organisasi publik. Lembaga pemerintahan tidak lagi dinilai hanya dari kepatuhan terhadap prosedur administratif, tetapi juga dari kualitas kinerja, efektivitas pelayanan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis (Candra & MH, 2024).

Sekretariat Jenderal DPR RI memiliki peran strategis sebagai supporting system bagi lembaga legislatif nasional. Kualitas kinerja pegawai di lingkungan ini secara langsung memengaruhi kelancaran fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPR RI. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai bukan sekadar kebutuhan internal organisasi, melainkan juga menjadi kepentingan publik.

Namun demikian, berbagai studi dan observasi awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai sektor publik sering kali menghadapi kendala struktural dan kultural, seperti lemahnya koordinasi, rendahnya kolaborasi tim, serta komunikasi organisasi yang tidak efektif. Dalam organisasi birokratis yang kompleks, pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara individual, melainkan membutuhkan sinergi antartim dan komunikasi yang terintegrasi.

Kerjasama tim merupakan mekanisme penting dalam mengoptimalkan kontribusi individu melalui sinergi kolektif (Rahman et al., 2025). Tim kerja yang solid mampu meningkatkan produktivitas, kualitas output, serta kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lemahnya kerja tim dapat menyebabkan fragmentasi tugas, konflik internal, dan rendahnya efisiensi kerja (Nikotiyanto Dwi Cahyono, 2025).

Selain kerjasama tim, komunikasi organisasi menjadi fondasi utama dalam membangun koordinasi dan integrasi kerja. Komunikasi yang tidak efektif berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan pekerjaan, dan pengambilan keputusan yang tidak akurat. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, komunikasi yang terbuka dan dua arah menjadi kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal (Maulana, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI, sebagai upaya memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik.

2. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam mengelola pegawai agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Hasibuan, 2010). Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta perilaku kerja. Dalam organisasi publik, kinerja tidak hanya diukur dari output administratif, tetapi juga dari akuntabilitas dan kualitas pelayanan public (Metris et al., 2024).

Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai

Kerjasama tim didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara kolektif dalam mencapai tujuan Bersama (Lasmi et al., 2022). Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2009) menegaskan bahwa kerja tim menghasilkan sinergi positif yang meningkatkan kinerja melebihi kontribusi individual. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kerja tim yang efektif memungkinkan koordinasi lintas unit dan percepatan penyelesaian tugas.

Hipotesis 1 (H1): Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi dan Kinerja Pegawai

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi yang memungkinkan koordinasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian kerja. Komunikasi yang efektif meningkatkan kejelasan tugas, mengurangi konflik, dan mendorong partisipasi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi (Raharjo et al., 2024).

Hipotesis 2 (H2): Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai

Kerjasama tim dan komunikasi memiliki hubungan yang saling melengkapi. Tim yang solid membutuhkan komunikasi yang efektif, dan komunikasi yang baik akan memperkuat kolaborasi tim. Kombinasi keduanya diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Muktamar, 2025).

Hipotesis 3 (H3): Kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hubungan kausal antara kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui analisis regresi linier (Judijanto et al., 2024).

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), Jakarta Pusat, pada tahun 2025. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada peran strategis Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai institusi pendukung utama fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan DPR RI.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI yang berjumlah 3.000 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 97 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, guna memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi dan meminimalkan bias pemilihan sampel.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu kerjasama tim (X_1) dan komunikasi (X_2) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Kerjasama tim diukur melalui dimensi fokus pada tujuan tim, motivasi antaranggota, kerjasama, dan koordinasi kerja. Komunikasi diukur melalui keterbukaan, keteraturan, partisipasi, kualitas komunikasi, dan pemanfaatan teknologi. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, disiplin kerja, serta sikap kooperatif.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai $\alpha \geq 0,60$.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan perangkat lunak statistik, meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linier sederhana dan berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Penelitian ini dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan identitas responden, menggunakan data semata-mata untuk kepentingan akademik, serta memastikan partisipasi responden dilakukan secara sukarela.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 97 pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI yang dipilih secara acak. Karakteristik responden menunjukkan keberagaman latar belakang yang merepresentasikan kondisi riil organisasi. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yang mencerminkan struktur kepegawaian pada lembaga pemerintahan pusat. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–45 tahun, yang secara teoritis memiliki tingkat kematangan kerja dan pengalaman organisasi yang relatif baik.

Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan sarjana (S1) dan pascasarjana (S2), yang menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI memiliki kapasitas intelektual yang memadai dalam mendukung tugas-tugas administrasi dan teknis legislatif. Masa kerja responden sebagian besar berada pada rentang lebih dari 10 tahun, yang mengindikasikan stabilitas pegawai dan pemahaman yang kuat terhadap sistem dan budaya organisasi.

Karakteristik ini menjadi dasar penting dalam menafsirkan hasil penelitian, karena tingkat pendidikan dan masa kerja berpotensi memperkuat kemampuan responden dalam membangun kerjasama tim dan komunikasi yang efektif.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Pearson (*r*-hitung) seluruh item lebih besar dibandingkan nilai *r*-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

Validitas instrumen menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner relevan dengan kondisi empiris yang dialami oleh pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI, sehingga data yang dihasilkan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji untuk memenuhi asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai

signifikansi di atas 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kerjasama tim dan komunikasi berada di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada sebaran residual, yang mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan. Selain itu, uji autokorelasi menunjukkan bahwa data bebas dari autokorelasi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kerjasama tim, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,63 menunjukkan bahwa 63% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kerjasama tim merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,543 menunjukkan bahwa komunikasi memberikan kontribusi sebesar 54,3% terhadap variasi kinerja pegawai. Uji t menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, terbuka, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kejelasan tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mengurangi potensi kesalahan kerja.

c. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,74 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 74% variasi kinerja pegawai, sementara 26% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan.

Uji F menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Kerjasama Tim sebagai Faktor Kunci Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kerja tim menciptakan sinergi positif yang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam konteks Sekretariat Jenderal DPR RI, pekerjaan administratif dan teknis legislatif menuntut koordinasi lintas unit dan kolaborasi berkelanjutan, sehingga kerjasama tim menjadi kebutuhan mutlak.

Kerjasama tim yang efektif memungkinkan pembagian tugas yang jelas, pemanfaatan keahlian individu secara optimal, serta penyelesaian pekerjaan secara lebih cepat dan akurat. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik.

Peran Strategis Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja

Komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusinya berada di bawah kerjasama tim. Komunikasi yang efektif berfungsi sebagai penghubung antara perencanaan dan pelaksanaan kerja. Di lingkungan birokrasi pemerintahan, komunikasi yang tidak jelas dapat menyebabkan kesalahan interpretasi kebijakan dan keterlambatan pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan dua arah mendorong partisipasi pegawai, meningkatkan pemahaman terhadap tugas, serta memperkuat hubungan kerja antarpegawai. Temuan ini konsisten dengan teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa kualitas komunikasi memengaruhi efektivitas kerja dan kepuasan pegawai.

Sinergi Kerjasama Tim dan Komunikasi

Temuan utama penelitian ini adalah bahwa kerjasama tim dan komunikasi memiliki pengaruh yang lebih kuat ketika diintegrasikan secara simultan. Kerjasama tim tanpa komunikasi yang efektif akan menghasilkan koordinasi yang lemah, sementara komunikasi tanpa kerja tim yang solid tidak akan menghasilkan kinerja optimal.

Dalam konteks Sekretariat Jenderal DPR RI, sinergi antara kerja tim dan komunikasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adaptif, dan responsif terhadap dinamika kerja legislatif. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai harus diarahkan pada penguatan kedua aspek tersebut secara bersamaan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja tim dan sistem komunikasi internal yang efektif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja aparatur.

6. REFERENSI

- Candra, M., & MH, C. P. M. (2024). *Birokrasi dan Good governance*. Prenada Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara Jakarta.
- Judijanto, L., Wibowo, G. A., Karimuddin, K., Samsuddin, H., Patahuddin, A., Anggraeni, A. F., Raharjo, R., & Simorangkir, F. M. A. (2024). *Research design: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45.
- Maulana, J. (2025). *KOMUNIKASI ORGANISASI DI ERA DIGITAL Etika, Inovasi, dan Transformasi Berkelanjutan*. Jaka Maulana.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Kusumawardani, E., & Sampe, F. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Muktamar, A. (2025). *Psikologi kepemimpinan*. Dira Media Kreasindo.
- Nikotiyanto Dwi Cahyono, M. M. (2025). *Perilaku organisasi: Strategi pengembangan dan peningkatan kinerja sumber daya manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

- Raharjo, N. P., Kom, S., Kom, M. I., & Vidya, A. (2024). *Komunikasi Organisasi*. Ananta Vidya.
- Rahman, F., Salsabila, J., & Achyar, N. (2025). Peran Komunikasi Organisasi dalam Membangun Tim Kerja yang Efektif: Studi Literatur. *Journal Educational Research and Development* | E-ISSN: 3063-9158, 2(2), 784–790.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.