



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 6527-6542

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Nurfika Rezkiyanti Haris, Zainal Ruma, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
nurfikarezkiyantiharis@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena penurunan efektivitas kerja pegawai yang teramati melalui hasil observasi awal dan data penilaian kinerja. Berdasarkan data instansi, rata-rata skor efektivitas kerja mengalami penurunan dari kategori "efektif" (skor 4,0) pada tahun 2023 menjadi "cukup efektif" (skor 3,6) pada tahun 2024, yang ditengarai akibat kendala dalam koordinasi dan penyampaian informasi antarpegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai, yang seluruhnya diambil sebagai responden menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, yang didahului dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Demikian pula, kerjasama tim secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Secara simultan, komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan sistem komunikasi yang lebih transparan dan penguatan sinergi tim merupakan strategi kunci dalam mengoptimalkan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan pencapaian tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan

Kata kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Efektivitas Kerja

1. Latar Belakang

Pada zaman sekarang, persaingan dalam dunia kerja menjadi semakin ketat. Instansi hendaknya mampu memperbaiki dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk modal, bahan, dan sumber daya material lainnya, demi kemajuan organisasi agar dapat tumbuh seiring dengan perkembangan zaman yang terus berubah. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen krusial dalam suatu organisasi. Instansi perlu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi dalam meraih tujuannya (Kurniawan, 2022).

Instansi adalah badan atau lembaga yang memiliki tugas dan fungsi tertentu, baik yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta. Secara umum, instansi dapat berarti badan pemerintah seperti kantor atau jawatan, namun juga mencakup lembaga-lembaga swasta yang memiliki tujuan khusus.

Kemajuan suatu instansi tidak lepas dari sumber daya yang ada pada instansi tersebut, Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini telah menciptakan persaingan dan kemajuan dalam perekonomian di seluruh dunia, ini menandakan bahwa peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh instansi (Kurniawan, et al., 2023).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi institusi mana pun agar tetap berfungsi dengan baik. Untuk mencapai tujuan kelembagaan, manusia memainkan peranan yang dinamis dalam kegiatan kelembagaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendukung tujuan lembaga di lingkungannya, baik di dalam perusahaan maupun di dalam pemerintahan. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah mengembangkan sumber daya yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyampaikan, merencanakan, dan mencapai tujuan Lembaga dengan memberikan layanan terbaik dan berkualitas tertinggi.

Jika sumber daya lembaga tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja terbaik, mereka tidak akan menghasilkan hasil terbaik. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik kinerja sumber daya manusia saat ini. Kinerja karyawan adalah kapasitas kerja yang dicapai dan diupayakan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan kerja yang menjadi tanggung jawab individu maupun organisasi (Bramasta & Wahyuningsih, 2023).

Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, efektivitas kerja sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya efektivitas kerja maka para pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Dan sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja, maka pegawai akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi (Lestari et al., 2023).

Efektivitas kerja adalah kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan hasil yang maksimal dan memenuhi target yang ditentukan, bukan hanya sekadar kuantitas kerja. Permasalahan yang dihadapi Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba yaitu efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan dalam instansi mengalami penurunan pada efektivitas kerja pegawai. Dimana efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, itu disebabkan oleh adanya permasalahan yang kurangnya kerja sama tim yang dimana terdapat beberapa tantangan. Berikut data penilaian efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Tabel 1. Penilaian Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba

Kriteria Penilaian	Skor Tahun 2023	Skor Tahun 2024	Rata-Rata Skor 2023	Rata-Rata Skor 2024
Kualitas Pekerjaan	5	4	4,0	3,6
Ketepatan Waktu	5	4		
Inisiatif dan Kreativitas	4	4		
Kerjasama Tim	3	3		
Kemampuan Komunikasi	3	3		

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba (2025)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa rata-rata skor efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba pada tahun 2023 sebesar 4 yang artinya efektivitas kerja tergolong efektif. Sedangkan pada tahun 2024 sebesar 3,6 yang tergolong cukup efektif. Sehingga, dapat disimpulkan terjadi penurunan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Ditinjau dari kriteria penilaian penurunan efektivitas kerja disebabkan oleh rendahnya kerjasama tim dan komunikasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

Judge & Robbins (2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Suatu komunikasi dibutuhkan juga dalam organisasi dimana dengan adanya komunikasi organisasi yang efektif dapat tercipta suatu efektivitas kerja dalam lingkungan suatu organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu komunikasi. Judge & Robbins (2016) menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Komunikasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan. Berikut beberapa hasil wawancara mengenai komunikasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan pengambilan data melalui g-form mengenai komunikasi yang terdiri dari 5 narasumber, disimpulkan bahwa komunikasi sudah berperan cukup efektif, namun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar informasi lebih cepat, jelas, dan mudah dipahami seluruh pegawai. Sebab masih terdapat beberapa kendala seperti perbedaan gaya komunikasi dan tingkat kesibukan rekan kerja, sehingga pesan kadang tidak tersampaikan dengan jelas, dan kepadatan pekerjaan membuat beberapa pesan tidak sempat diperhatikan. Sehingga pegawai perlu klarifikasi langsung, meningkatkan intensitas komunikasi, dan memastikan setiap instruksi atau pesan disampaikan secara lebih jelas dan terbuka. Serta menanyakan ulang atau konfirmasi langsung agar tidak terjadi salah paham. Tinggi atau rendahnya komunikasi yang terjalin sangat mempengaruhi efektivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Azizah (2025) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Selain itu kerjasama tim adalah kunci keberhasilan dalam lingkungan kerja, baik dalam hal produktivitas, komunikasi, pemecahan masalah, dan pengembangan individu. Kerjasama tim merupakan salah satu bentuk keterampilan yang saling melengkapi satu sama lainnya dengan komitmen untuk mencapai suatu misi yang telah disepakati bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para karyawan, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim di dalam sebuah organisasi (Tamaya et al., 2023). Fitri et al (2023) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim membantu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, kepuasan kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengambilan data melalui g-form mengenai kerjasama tim yang terdiri dari 5 narasumber, disimpulkan bahwa kerjasama tim sudah berjalan cukup baik, tetapi masih perlu peningkatan dalam hal kekompakan dan pembagian tugas agar pekerjaan dapat lebih efektif. Hambatan dalam kerja tim biasanya muncul karena kurang komunikasi, beda cara kerja, dan kurangnya koordinasi dan kurang terbukanya beberapa anggota tim. Sehingga pegawai perlu mengatasinya dengan lebih sering berkomunikasi, menyamakan pemahaman, dan menjaga koordinasi supaya kerja tim tetap lancar. Serta melakukan pembagian tugas yang lebih jelas dan saling mengingatkan dalam tim.

Kerjasama tim harus dilakukan lebih efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim yang baik akan mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimana kerjasama tim akan menyatukan ide-ide yang bermunculan menjadi ide cemerlang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan (Ibrahim et al., 2021).

Banyaknya penelitian yang membahas keterkaitan antara komunikasi dan kerjasama tim dengan efektivitas kerja. Namun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objeknya. Dimana penelitian ini berfokus pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba”.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menguji pengaruh komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen terstruktur serta analisis statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Desain penelitian disusun sebagai kerangka kerja sistematis yang memandu proses pengumpulan dan analisis data agar berjalan efektif dan efisien. Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, Jl. Jend. Sudirman No.1, Caile, Kecamatan Ujung Bulu, Sulawesi Selatan, pada periode November 2025 hingga Januari 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba sebanyak 46 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil (Sugiyono, 2019). Variabel komunikasi diukur melalui indikator kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, dan tingkat pemahaman pesan (Mangkunegara, 2016). Variabel kerjasama tim diukur melalui tanggung jawab, kepercayaan, dan kekompakan (Ibrahim, 2021).

Sementara efektivitas kerja diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu (Hasibuan dalam Azizah, 2025). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif, yang bersumber dari data primer melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner, serta data sekunder sebagai pendukung (Sugiyono, 2020). Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas $\geq 0,60$ (Ghozali, 2021). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25 melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas dengan tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas melalui scatterplot), analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2021).

3. Hasil dan Diskusi

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara deskriptif, terjadi penurunan rata-rata skor efektivitas kerja dari 4,0 (efektif) pada 2023 menjadi 3,6 (cukup efektif) pada 2024, yang mengindikasikan perlunya perbaikan pada aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerjasama tim, dan kemampuan komunikasi. Hasil analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa komunikasi berperan dalam meningkatkan kejelasan tugas, pemahaman pesan, serta motivasi kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Judge dan Robbins (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi membantu karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana meningkatkan kinerja, serta didukung oleh penelitian Azizah (2025) yang membuktikan pengaruh positif komunikasi terhadap efektivitas kerja. Di sisi lain, kerjasama tim terbukti memperkuat tanggung jawab, kepercayaan, dan kekompakan antarpegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien dan tepat waktu. Hasil ini konsisten dengan temuan Fitri et al. (2023) serta Paat et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Secara simultan, kombinasi komunikasi yang efektif dan kerjasama tim yang solid mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, serta pemanfaatan waktu kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan efektivitas kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba perlu difokuskan pada penguatan sistem komunikasi internal dan optimalisasi koordinasi tim secara berkelanjutan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 46 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikumpulkan dan diolah, sehingga tingkat respons mencapai 100%. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (58,7%), sedangkan laki-laki sebanyak 19 orang (41,3%). Dominasi perempuan ini mencerminkan meningkatnya partisipasi perempuan dalam sektor publik serta peran produktifnya dalam mendukung kesejahteraan keluarga dan organisasi (Sulastri & Handayani, 2021). Dari aspek usia, sebagian besar responden berusia di atas 30 tahun yaitu 31 orang (67,4%), yang menunjukkan bahwa pegawai berada pada fase kematangan karier dengan stabilitas emosional, pengalaman kerja, serta tanggung jawab yang lebih tinggi (Jamaludin et al., 2024). Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas pegawai merupakan lulusan S1 sebanyak 26 orang (56,5%) dan S2 sebanyak 13 orang (28,3%), yang mengindikasikan bahwa sumber daya manusia pada instansi ini memiliki kapasitas intelektual dan kompetensi akademik yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas kelembagaan secara profesional (Putri & Frianto, 2020).

Selanjutnya, berdasarkan masa kerja, sebagian besar pegawai telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 26 orang (56,5%). Hal ini menunjukkan tingkat pengalaman, loyalitas, serta pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan fungsi organisasi, sehingga berpotensi mendukung efektivitas kerja secara berkelanjutan (Sirait & Hidayat, 2025). Secara keseluruhan, karakteristik responden menggambarkan bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba didukung oleh pegawai yang relatif matang secara usia, berpendidikan tinggi, dan berpengalaman kerja panjang. Kondisi ini secara teoritis menjadi modal penting dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Namun demikian, efektivitas kerja tetap memerlukan dukungan komunikasi yang jelas serta kerjasama tim yang

solid agar potensi sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Analisis Tanggapan Responden

Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi ditiap pertanyaan adalah lima (5) dan bobot terendah adalah satu (1). Dengan jumlah responden sebanyak 46. Untuk mengelompokkan rata-rata jawaban, digunakan interval kelas yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{46(5-1)}{5} = 36,8$$

Skor tertinggi = jumlah sampel x bobot tertinggi = $46 \times 5 = 230$
Skor terendah = jumlah sampel x bobot terendah = $46 \times 1 = 46$

Jadi, interval kelas rata-rata adalah sebagai berikut:

40-76 = Sangat Rendah
77-113 = Rendah
114-149 = Cukup Baik
150-186 = Baik
187-230 = Sangat Baik

Berdasarkan variabel dan masalah pada penelitian ini, maka deskripsi data dibagi empat kategori. Berikut hasil perhitungan statistik frekuensi untuk setiap variabel.

a. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi

Hasil pengukuran variabel komunikasi yang terdiri atas delapan pernyataan menunjukkan bahwa secara umum tingkat komunikasi pegawai berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata skor 190. Pada aspek kemudahan memperoleh informasi, sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa sistem komunikasi di tempat kerja memudahkan mereka mendapatkan informasi terkait pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa arus informasi telah berjalan dengan lancar dan dapat diakses dengan baik oleh pegawai.

Pada aspek intensitas komunikasi, mayoritas responden juga memberikan penilaian sangat baik. Sebagian besar pegawai merasa bahwa komunikasi antaranggota tim berlangsung cukup intens dan mereka sering berinteraksi terkait tugas yang sedang dikerjakan. Kondisi ini mengindikasikan adanya koordinasi yang aktif dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Aspek efektivitas komunikasi memperoleh skor tertinggi, terutama pada pernyataan bahwa komunikasi di tempat kerja berjalan secara efektif. Banyak responden menyatakan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa proses penyampaian pesan, instruksi, dan koordinasi sudah berlangsung jelas dan terarah. Namun demikian, pada pernyataan mengenai kemampuan menyampaikan ide atau pendapat tanpa hambatan, meskipun tetap berada pada kategori baik, masih terdapat beberapa responden yang menyatakan cukup setuju bahkan sangat tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa sebagian kecil pegawai belum sepenuhnya merasa nyaman atau bebas dalam menyampaikan gagasan.

Pada aspek tingkat pemahaman pesan, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka memahami pesan yang disampaikan rekan kerja tanpa perlu penjelasan ulang dan tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas karena pesan sudah jelas. Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan bahwa komunikasi di lingkungan kerja telah berjalan sangat baik, meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam meningkatkan keterbukaan penyampaian ide dan pendapat.

b. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kerjasama Tim

Hasil pengukuran variabel kerjasama tim yang terdiri atas enam item pernyataan menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 195. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan kelima, yaitu “Tim saya memiliki semangat kebersamaan yang tinggi” dengan skor 196 dan sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek kekompakan dalam tim telah terbangun secara optimal, tercermin dari adanya solidaritas, rasa saling memiliki, serta komitmen bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2019) yang menyatakan bahwa kerja tim yang efektif menghasilkan kinerja kolektif yang lebih tinggi dibandingkan kontribusi individual, serta didukung oleh penelitian Ibrahim et al. (2021) yang menegaskan bahwa kekompakan dan kolaborasi menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan keempat mengenai kepercayaan antaranggota tim dengan skor 191, meskipun masih berada dalam kategori baik. Beberapa responden menyatakan cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa aspek kepercayaan belum sepenuhnya optimal. Padahal, kepercayaan merupakan fondasi utama dalam membangun tim berkinerja tinggi karena memengaruhi keterbukaan, koordinasi, dan efektivitas pelaksanaan tugas (Ibrahim et al., 2021). Dengan demikian, meskipun kerjasama tim secara umum sudah sangat baik, organisasi tetap perlu memperkuat transparansi dan komunikasi internal guna meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh.

c. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Efektivitas Kerja

Hasil pengolahan data pada variabel efektivitas kerja yang diukur melalui enam item pernyataan menunjukkan kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 193. Pada indikator kualitas kerja, pernyataan “Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya capai dalam tim” memperoleh skor tertinggi yaitu 200, dengan 19 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan dan kebanggaan pegawai terhadap hasil kerja tim tergolong sangat tinggi. Kondisi tersebut mencerminkan adanya sinergi, rasa memiliki, serta kontribusi optimal antaranggota tim, yang secara teoretis mendukung pencapaian tujuan organisasi. Robbins & Judge (2016) menegaskan bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan sejauh mana individu mampu mencapai target melalui koordinasi dan komunikasi yang baik.

Pada indikator kuantitas kerja, pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan tanpa mengganggu tugas yang lain” memperoleh skor terendah yaitu 187 meskipun masih dalam kategori baik. Terdapat sebagian kecil responden yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju, yang mengindikasikan masih adanya kendala dalam pengelolaan beban kerja tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas dan manajemen waktu belum sepenuhnya optimal. Menurut Hasibuan (dalam Azizah, 2025), efektivitas kerja tidak hanya diukur dari kualitas, tetapi juga kuantitas dan pemanfaatan waktu secara efisien. Dengan demikian, meskipun secara umum efektivitas kerja pegawai tergolong sangat baik, organisasi tetap perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja dan pengaturan waktu agar kinerja tetap optimal dan berkelanjutan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan data berdistribusi normal yang dimana syarat utama metode regresi ialah data harus berdistribusi normal dengan ketentuan tingkat signifikan di atas 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Nilai Signifikan
<i>Asymp Sig.(2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat dari data yang digunakan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,148. Sesuai dengan kriteria rumus *Kolmogorov smirnov* yakni nilai signifikan (0,200) > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh. Berikut hasil uji multikolinearitas masing-masing variabel dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*):

- 1) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

Dengan melihat nilai tolerance:

- 1) Jika nilai tolerance > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai tolerance < 0,10 artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.997	1.003
	Kerjasama Tim	.997	1.003

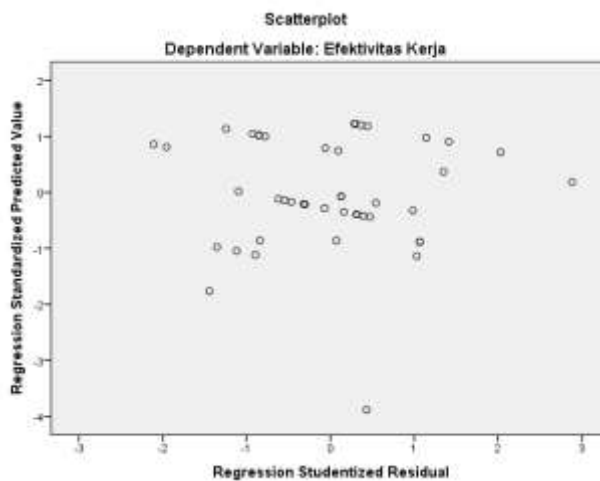
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3 menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel komunikasi (X_1), dan kerjasama tim (X_2), memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2026

Gambar 1 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengerahui apakah variabel X berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil regresi linear berganda komunikasi (X_1), dan kerjasama tim (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y):

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
(Constant)	0,345
Komunikasi	0,084
Kerjasama Tim	0,866

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2026

Tabel 4. menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,345 + 0,084 X_1 + 0,866 X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- Konstan**
Konstanta (α) sebesar 0,345 hal ini berarti jika komunikasi (X_1), dan kerjasama tim (X_2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya efektivitas kerja yaitu 0,345.
- Komunikasi (X_1)**
Nilai koefisien regresi (b_1) untuk variabel komunikasi (X_1) adalah sebesar 0,084. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa komunikasi (X_1) memberikan nilai positif terhadap efektivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,084.
- Kerjasama Tim (X_2)**
Nilai koefisien regresi (b_2) untuk variabel kerjasama tim (X_2) adalah sebesar 0,866. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kerjasama tim (X_2) memberikan nilai positif terhadap efektivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika kerjasama tim (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,866.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji parsial

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Komunikasi	2,044	2,01	0,047	Berpengaruh
Kerjasama tim	22,040	2,01	0,000	Berpengaruh

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel komunikasi (X_1) nilai t_{hitung} adalah 2,044 dan nilai t_{tabel} adalah 2,01 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,044 > 2,01$) maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan ($0,047 < 0,05$) secara parsial terhadap efektivitas kerja.
- 2) Variabel kerjasama tim (X_2) nilai t_{hitung} adalah 22,040 dan nilai t_{tabel} adalah 2,01 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,040 > 2,01$) maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) secara parsial terhadap efektivitas kerja.

b. Uji Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	625.037	2	312.519	248.031	.000 ^b
Residual	54.180	43	1.260		
Total	679.217	45			

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 6 diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah 248,031. Karena nilai F_{hitung} $248,031 > F_{tabel}$ 4,06, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau dengan kata lain komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y). Jika dilihat nilai signifikan dari uji F sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) atau variabel komunikasi (X_1) dan Kerjasama tim (X_2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.959 ^a	.920	.917	1.122

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 7 diperoleh bahwa nilai *R-square* sebesar 0,920 (92%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen yaitu komunikasi dan kerjasama tim mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja sebesar 92% dan sisanya sebesar 8% ($100\% - 92\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja, namun ada faktor-faktor lain yang juga memengaruhi yang perlu diperhatikan seperti: beban kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pembahasan Mengenai Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan persentase sebesar 58,7%. Mayoritas pegawai perempuan

mencerminkan karakteristik sumber daya manusia pada instansi tersebut, di mana perempuan mampu menempati berbagai posisi kerja yang selama ini umumnya didominasi oleh laki-laki. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja merupakan wujud aktualisasi diri sekaligus kontribusi nyata terhadap pembangunan. Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba, keterlibatan perempuan tidak hanya didorong oleh tuntutan kesetaraan gender, tetapi juga oleh kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam mendukung fungsi legislatif. Partisipasi perempuan penting karena mampu meningkatkan kemandirian ekonomi, mengembangkan kapasitas individu, serta memperkuat peran perempuan dalam pengambilan keputusan, baik di lingkungan kerja maupun keluarga. Selain itu, keberadaan perempuan dalam birokrasi pemerintahan mencerminkan prinsip keadilan dan inklusivitas dalam penyelenggaraan administrasi publik. Dampak partisipasi perempuan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba terlihat pada peningkatan kualitas pelayanan administrasi, efektivitas kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih beragam dan responsif. Secara sosial, partisipasi tersebut turut mendorong perubahan pandangan masyarakat terhadap peran perempuan, sekaligus berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan keluarga dan pembangunan daerah.

Mayoritas responden Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba berada dalam rentang usia di atas 30 tahun yaitu 64,7%. Mayoritas responden berusia di atas 30 tahun mencerminkan fase kematangan karier yang ditandai dengan pengalaman kerja yang memadai, stabilitas emosional, serta tingkat tanggung jawab dan produktivitas yang relatif tinggi. Kondisi ini berdampak positif terhadap kinerja pegawai karena mendukung pengambilan keputusan yang lebih matang dan penyelesaian tugas yang efektif. Namun, dominasi usia tersebut juga berpotensi menimbulkan tantangan berupa resistensi terhadap perubahan, sehingga diperlukan upaya pengembangan kompetensi dan adaptasi berkelanjutan.

Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1, yakni sebanyak 56,5%. Mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 menunjukkan bahwa jenjang tersebut merupakan kualifikasi pendidikan yang relevan dan dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas organisasi. Pendidikan S1 mendukung kemampuan analisis, pemahaman regulasi, serta keterampilan administratif pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kualitas kinerja dan kemampuan adaptasi kerja,

Dari segi masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 10 tahun dengan persentase 56,5%, karena organisasi memiliki tingkat stabilitas dan loyalitas pegawai yang tinggi. Pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu lama umumnya telah beradaptasi dengan budaya kerja, sistem organisasi, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga cenderung bertahan dalam organisasi. Dominasi responden dengan masa kerja di atas 10 tahun berdampak pada kualitas data yang diperoleh, karena responden memiliki pemahaman yang mendalam terhadap pekerjaan dan kebijakan organisasi.

Dengan demikian, karakteristik responden menunjukkan keragaman dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja, yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif terhadap populasi yang diteliti.

2. Tanggapan Penilaian Responden Berdasarkan Variabel

a. Tanggapan Penilaian Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variabel komunikasi, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Untuk indikator kemudahan dalam memperoleh informasi, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (1) sistem komunikasi di tempat kerja memudahkan saya untuk mendapatkan informasi, diperoleh skor total 186 dalam kategori baik dengan 19 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, 7 responden menjawab cukup setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sistem komunikasi di tempat kerja dinilai cukup efektif dalam memudahkan pegawai memperoleh informasi, meskipun belum sepenuhnya optimal. Meskipun pernyataan berada pada kategori baik, masih adanya responden yang menjawab sangat tidak setuju disebabkan oleh perbedaan akses informasi, kendala teknis, dan ketidaksesuaian sistem komunikasi dengan kebutuhan kerja sebagian pegawai. Dampaknya, pegawai yang mengalami kesulitan komunikasi berpotensi mengalami hambatan kerja, miskomunikasi, serta penurunan efektivitas dan kepuasan kerja, meskipun secara umum sistem komunikasi telah berjalan dengan baik.

Pada pernyataan (2) saya tidak kesulitan mendapatkan informasi terkait pekerjaan saya. diperoleh skor total 188 dalam kategori sangat baik dengan 14 responden menjawab sangat setuju, 24 responden menjawab setuju, 6 responden menjawab cukup setuju, dan 2 responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya tidak mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Meskipun pernyataan berada pada indikator sangat baik, masih terdapat sejumlah kecil responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa akses terhadap informasi kerja belum sepenuhnya dirasakan merata oleh seluruh pegawai. Perbedaan persepsi, akses informasi, serta karakteristik pekerjaan dan sistem komunikasi internal diduga menjadi faktor yang memengaruhi kondisi tersebut.

Indikator intensitas komunikasi, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (3) saya merasa intensitas komunikasi antar anggota tim cukup baik, diperoleh skor total 190 dalam kategori sangat baik dengan 12 responden menjawab sangat setuju, 30 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab cukup setuju, dan 2 responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas komunikasi antar anggota tim dinilai sangat baik dan berjalan secara efektif. Responden yang menjawab tidak setuju menunjukkan bahwa intensitas komunikasi antar anggota tim dirasakan belum optimal, baik dari segi frekuensi maupun kualitas. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan interaksi, hambatan sistem kerja, kurangnya keterbukaan, atau koordinasi tim yang lemah. Dampaknya adalah menurunnya kolaborasi, meningkatnya risiko miskomunikasi, berkurangnya kepuasan kerja, serta potensi penurunan kinerja individu dan tim.

Pada pernyataan (4) saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja mengenai tugas yang sedang dikerjakan, diperoleh skor total 201 dalam kategori sangat baik dengan 19 responden menjawab sangat setuju, 25 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpegawai terkait pelaksanaan tugas berlangsung sangat intens dan efektif.

Indikator efektivitas komunikasi, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (5) Komunikasi di tempat kerja saya berjalan secara efektif, diperoleh skor total 202 dalam kategori sangat baik dengan 24 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, dan 6 responden menjawab cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di tempat kerja secara keseluruhan dinilai sangat efektif oleh pegawai.

Pada pernyataan (6) Saya dapat menyampaikan ide atau pendapat saya dengan jelas tanpa hambatan, diperoleh skor total 182 dalam kategori baik dengan 16 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, 12 responden menjawab cukup setuju, dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya cukup mampu menyampaikan ide atau pendapat secara jelas tanpa mengalami hambatan yang berarti. Skor total yang berada pada kategori baik serta dominasi jawaban sangat setuju dan setuju mengindikasikan bahwa iklim komunikasi di tempat kerja relatif terbuka dan mendukung penyampaian gagasan. Akan tetapi, adanya responden menjawab sangat tidak setuju mengindikasikan adanya hambatan komunikasi yang signifikan, baik secara psikologis maupun struktural, yang berdampak pada rendahnya partisipasi, inovasi, serta efektivitas kerja.

Indikator tingkat pemahaman pesan mayoritas responden memberikan penilaian baik. Pada pernyataan (7) saya memahami pesan yang disampaikan oleh rekan kerja tanpa perlu penjelasan ulang, diperoleh skor total 183 dalam kategori baik dengan 10 responden sangat setuju, 28 responden setuju, 6 responden cukup setuju, 1 responden tidak setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman pegawai terhadap pesan yang disampaikan oleh rekan kerja tergolong baik. Mayoritas responden yang menjawab setuju dan sangat setuju mengindikasikan bahwa pesan yang disampaikan umumnya jelas, mudah dipahami, dan tidak menimbulkan banyak kesalahpahaman sehingga tidak memerlukan penjelasan ulang. Masih adanya responden yang belum sepenuhnya setuju menunjukkan bahwa kejelasan penyampaian pesan belum merata. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan pemahaman informasi, meningkatkan risiko miskomunikasi, serta berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, koordinasi, dan kualitas kinerja pegawai..

Pada pernyataan (8) saya tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas karena pesan yang disampaikan sudah jelas, diperoleh skor total 186 dalam kategori baik dengan 16 responden sangat setuju, 20 responden setuju, 8 responden cukup setuju, 2 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan pesan yang disampaikan di tempat kerja pada umumnya sudah mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Skor total yang berada pada kategori baik serta dominasi jawaban sangat setuju dan setuju mengindikasikan bahwa informasi dan instruksi kerja telah disampaikan dengan cukup jelas sehingga meminimalkan kesulitan dalam menjalankan tugas. Meskipun demikian, masih adanya responden yang memilih cukup setuju dan sangat tidak

setuju menunjukkan bahwa kejelasan pesan perlu terus ditingkatkan agar seluruh pegawai dapat menjalankan tugas secara lebih optimal tanpa hambatan komunikasi. Kondisi ini dapat menimbulkan miskomunikasi, kesalahan kerja, dan penurunan efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga berpotensi menghambat kinerja individu, tim, dan organisasi.

b. Tanggapan Penilaian Responden Berdasarkan Variabel Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variabel kerjasama tim, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Untuk indikator kemudahan dalam memperoleh informasi, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (1) anggota tim saling membantu dalam menyelesaikan tugas bersama, diperoleh skor total 196 dalam kategori sangat baik dengan 17 responden sangat setuju, 24 responden setuju, dan 5 responden cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kerja sama antaranggota tim berada pada kondisi yang sangat baik, di mana mayoritas responden merasakan adanya sikap saling membantu dalam menyelesaikan tugas bersama.

Pada pernyataan (2) saya selalu mendapat dukungan dari rekan kerja ketika menghadapi kesulitan, diperoleh skor total 196 dalam kategori sangat baik dengan 17 responden sangat setuju, 26 responden setuju, 2 responden cukup setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan antar rekan kerja dalam menghadapi kesulitan tergolong sangat baik, di mana sebagian besar responden merasakan adanya bantuan dan perhatian dari rekan kerja saat menghadapi kendala dalam pekerjaan. Akan tetapi masih ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Respon sangat tidak setuju menunjukkan bahwa sebagian kecil pegawai belum merasakan dukungan rekan kerja saat menghadapi kesulitan. Hal ini dapat meningkatkan stres, menurunkan motivasi dan ketahanan psikologis, serta berdampak negatif pada kinerja individu, kerja sama tim, dan kepuasan kerja.

Indikator kepercayaan, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (3) saya nyaman berbagi informasi penting dengan anggota tim saya, diperoleh skor total 193 dalam kategori sangat baik dengan 18 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, 6 responden menjawab cukup setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kenyamanan pegawai dalam berbagi informasi penting dengan anggota tim berada pada kategori sangat baik. Akan tetapi masih terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju menunjukkan masih terdapat ketidaknyamanan dalam berbagi informasi penting. Hal ini dapat menghambat komunikasi dan koordinasi, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta berdampak pada menurunnya kinerja individu, tim, dan efektivitas organisasi.

Pada pernyataan (4) kepercayaan yang terjalin antar anggota tim membantu meningkatkan efektivitas kerja, diperoleh skor total 191 dalam kategori sangat baik dengan 17 responden sangat setuju, 22 responden setuju, 5 responden cukup setuju, 1 responden tidak setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan antaranggota tim berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Mayoritas responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang dilandasi rasa saling percaya mampu menciptakan kerja sama yang harmonis, meminimalkan hambatan dalam koordinasi, serta mendorong penyelesaian tugas secara lebih efisien dan optimal. Adanya responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju menunjukkan bahwa kepercayaan dalam tim belum sepenuhnya terbangun. Kondisi ini dapat menghambat kerja sama, meningkatkan konflik dan miskomunikasi, serta berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan kinerja tim.

Indikator kekompakan, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (5) tim saya memiliki semangat kebersamaan yang tinggi, diperoleh skor total 197 dalam kategori sangat baik dengan 20 responden sangat setuju, 21 responden setuju, 4 responden cukup setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kebersamaan dalam tim tergolong sangat tinggi, di mana sebagian besar responden merasakan adanya rasa persatuan, kekompakan, dan solidaritas yang kuat antaranggota tim. Jawaban sangat tidak setuju menunjukkan bahwa responden belum merasakan semangat kebersamaan yang kuat dalam tim. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya interaksi dan kebersamaan dalam aktivitas kerja, komunikasi yang tidak efektif, rendahnya rasa saling percaya, adanya konflik antar anggota tim, atau budaya kerja yang cenderung individualistis. Perbedaan beban kerja dan kurangnya dukungan sosial juga dapat memengaruhi persepsi terhadap kebersamaan tim. Rendahnya semangat kebersamaan dapat mengurangi kerja sama dan solidaritas tim, menurunkan motivasi kerja, serta meningkatkan perasaan terisolasi pada individu.

Pada pernyataan (6) Tim saya sering melakukan koordinasi untuk meminimalisir kesalahan kerja, diperoleh skor total 196 dalam kategori sangat baik dengan 18 responden sangat setuju, 24 responden setuju, 3 responden cukup setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat koordinasi dalam tim berada pada kategori sangat baik, di mana mayoritas responden menyatakan bahwa tim secara aktif melakukan koordinasi untuk meminimalisir kesalahan kerja. Meskipun demikian masih terdapat 1 responden yang sangat tidak setuju menunjukkan bahwa koordinasi tim belum dirasakan merata oleh seluruh anggota. Hal ini disebabkan oleh kurangnya keterlibatan, komunikasi yang tidak efektif, atau hambatan sistem kerja. Dampaknya dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja, menurunkan keterlibatan pegawai, dan menunjukkan perbedaan persepsi dalam tim.

c. Tanggapan Penilaian Responden Berdasarkan Variabel Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variabel efektivitas kerja, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Untuk indikator kualitas kerja, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (1) saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik, diperoleh skor 195 dalam kategori sangat baik dengan 20 responden sangat setuju, 19 responden setuju, 5 responden cukup setuju, dan 2 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki komitmen yang tinggi terhadap kualitas hasil kerja, di mana sebagian besar pegawai berupaya secara konsisten untuk memberikan hasil pekerjaan terbaik. Akan tetapi masih terdapat 2 responden yang sangat tidak setuju menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki komitmen yang sama dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas terbaik. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi, kurangnya dukungan organisasi, ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi, atau beban kerja yang tinggi. Kondisi tersebut dapat menurunkan fokus dan usaha pegawai dalam bekerja, menyebabkan kualitas hasil kerja tidak optimal, meningkatkan kesalahan dan pekerjaan ulang, serta memperlambat penyelesaian tugas. Akibatnya, produktivitas menurun dan efektivitas kerja secara keseluruhan menjadi kurang optimal.

Pada pernyataan (2) saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya capai dalam tim, diperoleh skor 200 dalam kategori sangat baik dengan 19 responden sangat setuju, 25 responden setuju, 1 responden cukup setuju, dan 1 responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan yang dicapai melalui kerja tim berada pada kategori sangat baik. Mayoritas responden yang memilih sangat setuju dan setuju mengindikasikan bahwa proses kerja tim berjalan secara efektif, kontribusi setiap anggota dirasakan adil dan bermakna, serta hasil kerja tim mampu memenuhi harapan pegawai. Kondisi ini mencerminkan adanya kerja sama yang solid, suasana kerja yang positif, dan rasa pencapaian bersama, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Adanya 1 responden yang tidak setuju menunjukkan bahwa kepuasan terhadap hasil kerja tim belum dirasakan secara merata. Hal ini dapat disebabkan oleh peran yang kurang jelas, hasil kerja yang tidak sesuai harapan, kurangnya apresiasi, atau kendala kerja sama dalam tim. Ketidakpuasan terhadap hasil kerja tim dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan individu, melemahkan kerja sama, serta mengurangi kontribusi optimal dalam tim. Akibatnya, proses kerja menjadi kurang lancar dan efektivitas kerja secara keseluruhan menurun.

Indikator kuantitas kerja, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (3) saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan tanpa mengganggu tugas yang lain, diperoleh skor 187 dalam kategori sangat baik dengan 13 responden sangat setuju, 25 responden setuju, 7 responden cukup setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan manajemen waktu dan beban kerja yang sangat baik, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan tanpa mengabaikan tugas utama. Respon sangat tidak setuju menunjukkan bahwa pekerjaan tambahan dipersepsikan mengganggu tugas utama, akibat beban kerja tinggi, keterbatasan waktu, dan kurangnya dukungan, sehingga berdampak pada efektivitas kerja.

Pada pernyataan (4) Produktivitas saya cukup baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, diperoleh skor 187 dalam kategori sangat baik dengan 16 responden sangat setuju, 26 responden setuju, 3 responden cukup setuju, dan 1 responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai tergolong sangat tinggi, di mana mayoritas responden mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat. Akan tetapi masih ada 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Respon tidak setuju disebabkan oleh persepsi responden bahwa produktivitasnya belum optimal akibat beban kerja yang tinggi, keterbatasan kemampuan, rendahnya motivasi, serta kurangnya dukungan kerja, sehingga penyelesaian tugas belum maksimal, sehingga berdampak pada efektivitas dan kualitas penyelesaian tugas.

Indikator pemanfaatan waktu, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Pada pernyataan (5) saya dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan dengan baik, diperoleh skor 192 dalam kategori sangat baik dengan 14 responden sangat setuju, 27 responden setuju, 4 responden cukup setuju, dan 1 responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan manajemen waktu dan disiplin kerja yang sangat baik, sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sementara, respon tidak setuju dari 1 responden disebabkan oleh persepsi bahwa ia belum mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, yang dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, keterbatasan manajemen waktu, kompleksitas tugas, tekanan kerja, serta kurangnya dukungan dan sumber daya, sehingga berdampak pada efektivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target kinerja.

Pada pernyataan (6) saya merasa terbantu dengan penggunaan waktu yang terencana dalam menyelesaikan pekerjaan, diperoleh skor 188 dalam kategori sangat baik dengan 12 responden sangat setuju, 27 responden setuju, 6 responden cukup setuju, dan 1 responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran akan pentingnya pengelolaan waktu yang baik, yang berdampak pada peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja secara keseluruhan. Respon tidak setuju dari 1 responden disebabkan oleh persepsi bahwa perencanaan waktu belum memberikan manfaat signifikan dalam penyelesaian pekerjaan, yang dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak terprediksi, perubahan prioritas yang sering, keterbatasan disiplin dalam manajemen waktu, atau tuntutan pekerjaan yang bersifat mendesak, sehingga penggunaan waktu terencana belum dirasakan efektif, sehingga berdampak pada efektivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target kinerja.

3. Hubungan antar Variabel

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi antara individu dalam organisasi yang diukur melalui indikator kejelasan penyampaian pesan, ketepatan waktu informasi, keterbukaan komunikasi, umpan balik, dan tingkat pemahaman penerima pesan. Menurut Jenis dan Kelly dalam (Fitri *et al.*, 2023) komunikasi ialah suatu bentuk proses dimana seseorang (komunikator) melakukan penyampaian stimulus (biasanya dalam suatu bentuk perkataan) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba. Artinya semakin tinggi indikator komunikasi, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai sig. < nilai α yaitu ($0,047 < 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,044 > 2,01$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini dapat diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba.

Komunikasi yang berjalan dengan baik memungkinkan pegawai memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan kerja secara jelas, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara tepat dan efisien. Melalui komunikasi yang efektif, baik komunikasi vertikal maupun horizontal, maka informasi, arahan, dan umpan balik dapat tersampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Hal ini membantu pegawai mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi, serta mempercepat penyelesaian tugas. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga mendorong partisipasi pegawai dalam menyampaikan ide atau permasalahan yang dihadapi, sehingga solusi dapat segera ditemukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azizah (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh Wau (2024) yang mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

b. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba

Kerjasama tim adalah sekumpulan pegawai yang bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Badriyah *et al* (2022) kerjasama tim (*teamwork*) adalah orang-orang yang bekerja sama guna mencapai keinginan yang sama dan keinginan tersebut mudah dicapai apabila dilakukannya kerjasama tim daripada bekerja sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba. Artinya semakin tinggi indikator kerjasama tim, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai sig. < nilai α yaitu $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat dikatakan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,040 > 2,01$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini dapat diketahui bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba.

Kerja sama tim memungkinkan pegawai saling berkoordinasi, berbagi informasi, serta menggabungkan keterampilan dan pengalaman untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efisien. Melalui kerja sama tim yang baik, beban kerja dapat dibagi secara proporsional sesuai kemampuan masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil kerja menjadi lebih berkualitas. Selain itu, interaksi dan dukungan antar pegawai tim mampu meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan kreativitas dalam pemecahan masalah, serta memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas. Dengan demikian, semakin baik tingkat kerja sama tim di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai, yang tercermin dari pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Madina dan Lukman (2025) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh Fitri *et al* (2023) yang mengemukakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

c. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba

Menurut Fitri *et al* (2023) efektivitas kerja ialah melakukan pemanfaatan sarana dan prasarana serta sumber daya dalam ukuran tertentu yang secara sadar dan berkesinambungan ditentukan sebelumnya guna menghasilkan sejumlah barang ataupun jasa dengan mutu tertentu secara tepat waktu.

Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (Y) pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 248,031 > F_{tabel} 4,06$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau dengan kata lain komunikasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y). Jika dilihat dari nilai signifikan dari uji F sebesar 0,000. Karena nilai sig. $000 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil observasi, kerjasama tim terbukti lebih dominan memengaruhi efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPDR Kabupaten Bulukumba daripada komunikasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kerjasama tim tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga melibatkan koordinasi tugas, pembagian tanggung jawab yang jelas, serta komitmen bersama dalam mencapai tujuan instansi. Melalui kerjasama tim yang baik, setiap pegawai mampu saling melengkapi kemampuan, membantu menyelesaikan hambatan kerja, dan menjaga kesinambungan proses kerja, sehingga hasil kerja dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien dibandingkan hanya mengandalkan komunikasi saja.

Komunikasi dalam suatu instansi juga sangat penting, akan tetapi terkadang komunikasi lebih bersifat personal, sehingga dampaknya terhadap efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan menjadi kurang optimal. Komunikasi yang bersifat personal cenderung terbatas pada individu atau kelompok tertentu dan tidak selalu diikuti dengan koordinasi kerja yang terstruktur.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wau (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh Fitri *et al* (2023) yang mengemukakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan data kuantitatif yang diolah menggunakan aplikasi SPSS maka dapat disimpulkan bahwa 1.) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin, baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja yang dicapai. 2.) Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kerja sama tim yang terjalin antarpegawai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja yang dapat dicapai. 3.) Secara simultan diperoleh hasil komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, sehingga semakin tinggi komunikasi dan kerjasama tim pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja pegawai.

Referensi

1. Amirullah. (2021). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
3. Auliani, R. (2022). *Pengaruh Work Engagement, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Peln cabang Makassar*. STIE AMKOP Makassar.
4. Azizah, N. (2025). *Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Negeri Makassar.
5. Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). The Effect Of Competence, Teamwork, And Work Environment On Employee Performance At Mekar Cooperative PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 36–54.
6. Bramasta, F. Y., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi. *Journal on Education*, 5(4), 16599–16605. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2827>
7. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
8. Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510–520.
9. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
10. Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
11. Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
12. Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
13. Ibrahim, F. E., Djhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
14. Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Galva Kami Industry. *Sosio e-Kons*, 16(2), 147–155.
15. Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
16. Kurniawan, A. W., Ruma, Z., Musa, C. I., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. *SIBATIK JOURNAL*, 2(3), 855–866.
17. Kurniawan, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.
18. Lestari, S., Nurman, N., Kurniawan, A. W., Dipoatmodjo, T. S. P., & Haeruddin, M. I. W. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Ba' Ba Tapua Kecamatan Matangnga Kabupaten Polewali Mandar. *JRIME : JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 1(4), 379–388.
19. Lubis, L. . (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance cabang Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
20. Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
21. Paat, P. F., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA*, 11(4), 916–926.
22. Putri, R. A., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 892–901.
23. Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
24. Samsuni. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
25. Sirait, M. K., & Hidayat, R. (2025). Pengaruh Masa Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1).
26. Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
27. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
28. Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
29. Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
30. Sulastri, E., & Handayani, S. (2021). Partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan keluarga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 25(2), 134–145.
31. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
32. Tamaya, V., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3), 1–17.
33. Wau, F. D. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Satya Negara di Wilayah Sunter*. Universitas Bina Sarana Informatika.
34. Wursanto. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
35. Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.