



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: 11634-11644

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

Pengaruh Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolangit

Thesa Lonika Br. Sihombing¹, Elperida Juniarni Sinurat², Mangasa Panjaitan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

lthesa39@gmail.com¹, elperida250675@gmail.com², mangasapanjaitan0808@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sibolangit dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kerjasama tim dan komunikasi interpersonal mampu meningkatkan kinerja pegawai, sementara kualitas kehidupan kerja belum memberikan kontribusi yang signifikan. Secara simultan, kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,648 atau 64,8%, yang berarti bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 64,8%, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan kerjasama tim dan komunikasi interpersonal secara efektif.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan. Keberhasilan suatu lembaga pemerintah tidak hanya bergantung pada kebijakan dan sarana yang dimiliki, tetapi juga pada kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh bagaimana pegawai dapat bekerjasama dalam tim, merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, serta menjalin komunikasi interpersonal yang efektif di lingkungan kerjanya.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Pegawai yang berkualitas dan produktif mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memahami elemen-elemen yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan Pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, sedangkan ukuran baik tidak hanya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai Pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan

Pengaruh Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolangit

yang diberikan (Mangkunegara 2020:9).

Kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kerjasama tim.

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, dan kesejahteraan Pegawai dalam lingkungan kerja mereka. konsep ini mencakup berbagai aspek yang memengaruhi pengalaman dan kehidupan sehari-hari Pegawai di tempat kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, hal ini dapat meningkatkan kinerja Pegawai, sehingga perusahaan dapat menghasilkan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para Pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan didalam perusahaan.

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karena komunikasi interpersonal memiliki peran yang cukup penting dalam membangun maupun mengembangkan relasi dengan orang lain. Komunikasi berjalan optimal jika ada keterbukaan, sikap positif, dukungan, dan empati. Sikap saling mendukung menciptakan interaksi yang terbuka dan rasa nyaman dalam menyampaikan informasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit?
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit?
3. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit?
4. Apakah Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah untuk menunjukkan hasil dari keseluruhan proses penelitian. Adapun tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolangit.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi perusahaan, memberikan bahan pertimbangan kepada pimpinan institusi berupa saran mengenai Pengaruh Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolangit.
2. Bagi penulis, menambah wawasan berpikir dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolangit.
3. Bagi penulis selanjutnya, sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi penelilti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2023:10) "manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat".

Selanjutnya Mangkunegara (2020:21) menyatakan "bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan

suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Kerjasama Tim

Pengertian Kerjasama Tim

Sementara Robbins (2023:406) menyatakan bahwa "tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu".

Selanjutnya menurut Kaswan (2020:165), "kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa."

Indikator Kerjasama Tim

Manurung (2021:23) mengemukakan indikator-indikator tim kerja adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada tujuan
Fokus pada tujuan dalam pencapaian organisasi yang menunjukkan kemampuan anggota tim untuk memusatkan perhatian, tindakan, dan keputusan pada tujuan bersama yang telah ditetapkan.
2. Kepercayaan
Kepercayaan (*Trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata.
3. Kekompakan
Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Wibowo (2020:107) "kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan Pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada Pegawai dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya Nawawi (2022: 23), mengemukakan "kualitas kehidupan kerja atau disingkat *Quality of Work Life* (QWL) merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif".

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Wirawan (2019:206) ada empat indikator kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja menunjukkan sejauh mana kondisi tempat kerja mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Di kantor camat, lingkungan kerja menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
2. Tanggung jawab
Tanggung jawab tugas adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dengan sungguh-sungguh, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tanggung jawab ini menunjukkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap organisasi tempat ia bekerja.
3. Fasilitas kerja yang memadai
Seperti komputer, printer, jaringan internet, arsip yang tertata, ruang pelayanan yang layak, serta kursi tunggu masyarakat yang cukup. Fasilitas ini langsung mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai.

Komunikasi Interpersonal

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Susanto (2021:7) "komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi, adalah komunikasi perorangan yang bersifat pribadi, baik secara langsung tanpa medium, ataupun langsung melalui medium".

Menurut Devito (2021:256) "komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang memberikan umpan balik dengan segera."

Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Hanani (2023:23) indikator komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan
Keterbukaan (*Openness*) adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal.
2. Empati
Empati (*Empathy*) adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.
3. Dukungan
Dukungan (*Supportiveness*) adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.
4. Perasaan positif
Rasa positif (*Positiveness*) adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Sinambela (2019:14) mengemukakan bahwa "kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan".

Menurut Mangkunegara (2022:139) "kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2022:76) untuk mengukur kinerja Pegawai dapat digunakan 4 indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
2. Kuantitas kerja
Adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas
Adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang pegawai mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Jenis penelitian

Penelitian secara umum dapat dideskripsikan sebagai metode ilmiah untuk mengumpulkan data yang valid guna menemukan, memverifikasi, dan meningkatkan pengetahuan tertentu, dengan tujuan menghasilkan hasil yang bermanfaat bagi masyarakat. Penelitian dapat dikategorikan menjadi dua jenis: kuantitatif dan kualitatif. Penelitian kuantitatif bergantung pada data positif (data konkret) dan data numerik. Data ini dinilai menggunakan statistik sebagai metode evaluasi. Penelitian yang biasanya menggunakan analisis dan landasan teoritis dalam penelitian yang dilakukan dikenal sebagai penelitian kualitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2021:126) menyatakan bahwa populasi adalah kategori generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Camat Sibolangit yang berjumlah 34 orang otomatis jumlah populasi menjadi sampel.

Sampel

Menurut Sugiyono (2022), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari instansi yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2022), "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2021:161) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2021:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:137) uji heteroskelestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut X1, X2, dan X3 dengan variabel terikat yang disebut .

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2021:99) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara melakukan uji dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel.

Uji Simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2021:98) uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikansi $F < 0, 5$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:98) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan amat terbatas.

3. Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

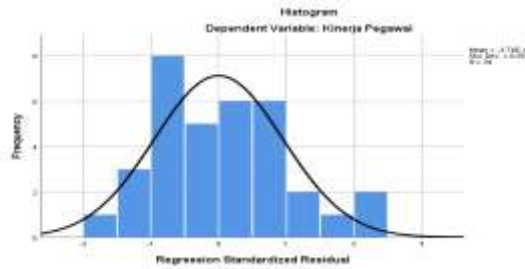
Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92503175
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.073
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2026

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui nilai *Asym Sig. (2-tailed)* berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

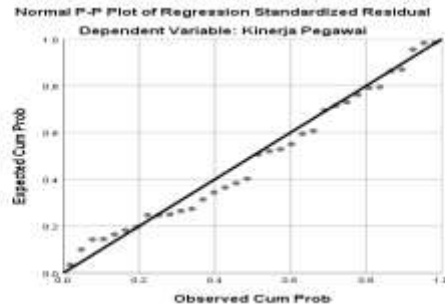
Gambar 3.1 Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan Gambar diatas kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot



Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan gambar 3,2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.1 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.588	2.008		
	Kerjasama Tim	.372	.066	.950	1.053
	Kualitas kehidupan Kerja	.076	.054	.947	1.056
	Komunikasi Interpersonal	.187	.042	.994	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel kerjasama tim sebesar 1,053, kualitas kehidupan kerja sebesar 1,056, dan komunikasi interpersonal sebesar 1,007, seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.2 Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

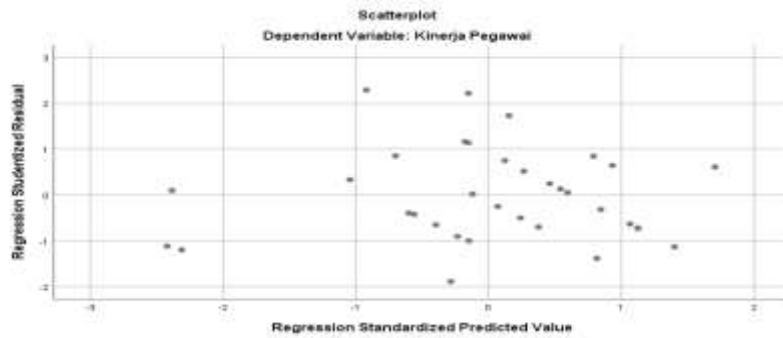
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.230	1.156		1.063	.296
	Kerjasama Tim	-.021	.038	-.104	-.560	.580
	Kualitas kehidupan Kerja	.006	.031	.037	.200	.842
	Komunikasi Interpersonal	-.005	.024	-.038	-.211	.835

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil Output SPSS 25,2026

Nilai signifikansi dari variabel kerjasama tim sebesar 0,580, kualitas kehidupan kerja sebesar 0,842, dan komunikasi interpersonal seluruh 0,835, seluruh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3.3 Hasil Analisis Heterokedastisitas



Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2026

Berdasarkan gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.588	2.008		3.779	.001
	Kerjasama Tim	.372	.066	.601	5.674	.000
	Kualitas kehidupan Kerja	.076	.054	.149	1.408	.170
	Komunikasi Interpersonal	.187	.042	.467	4.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2026

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 7,588 + 0,372 X_1 + 0,076 X_2 + 0,187 X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 7,588 menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, dan komunikasi interpersonal dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 7,588 satuan.
2. Koefisien Kerjasama Tim (X_1) sebesar 0,372 artinya jika variabel Kerjasama Tim mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,372 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) sebesar 0,076 artinya jika variabel Kualitas Kehidupan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,076 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien Komunikasi Interpersonal (X_3) sebesar 0,187 artinya jika variabel Komunikasi Interpersonal mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,187 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Rumus untuk mencari t tabel yaitu :

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

n = Jumlah responden , k = Jumlah variabel penelitian

$$\alpha = 5\%, t \text{ tabel} = \frac{0,05}{2} (34-3-1) = 0,0025;30, t \text{ tabel} = 2,042.$$

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.588	2.008		3.779	.001
	Kerjasama Tim	.372	.066	.601	5.674	.000
	Kualitas kehidupan Kerja	.076	.054	.149	1.408	.170
	Komunikasi Interpersonal	.187	.042	.467	4.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel uji t dapat disimpulkan bahwa :

1. Diketahui nilai t hitung Kerjasama Tim sebesar $5,674 > t$ tabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Diketahui nilai t hitung Kualitas Kehidupan Kerja sebesar $1,408 < t$ tabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar $0,170 > 0,05$. Dengan demikian Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Diketahui nilai t hitung Komunikasi Interpersonal sebesar $4,508 > t$ tabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

$$n = \text{jumlah sampel}, k = \text{jumlah variabel}$$

$$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 34-4 = 30, F = 3;30, \text{ maka diperoleh nilai F tabel sebesar } 2,92$$

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.027	3	20.009	21.258	.000 ^b
	Residual	28.238	30	.941		
	Total	88.265	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Kualitas kehidupan Kerja

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar $21,258 > 2,92$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.648	.970

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Kualitas kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2026

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,648 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, dan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah sebesar 64,8%, sedangkan sisanya sebesar 35,2% adalah variabel atau faktor lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung variabel Kerjasama Tim sebesar 5,674 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,042 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sanyal & Hisam (2018) yang menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan elemen krusial yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Artinya, semakin baik kerjasama yang terjalin antar pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mampu bekerja secara bersama-sama, saling membantu, serta berkoordinasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Didukung pula oleh penelitian Agwu (2015), kerjasama yang baik memudahkan penyelesaian pekerjaan karena tugas dapat dibagi secara efektif sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai. Selain itu, komunikasi yang baik dalam tim dapat mengurangi

kesalahan kerja dan mempercepat proses penyelesaian tugas. Senada dengan hal tersebut, Pratiwi & Dewi (2020) menguraikan bahwa hubungan kerja yang harmonis antar pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang demikian dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal, bertanggung jawab terhadap tugas, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu, kerjasama tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 1,408 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,042 serta nilai signifikansi sebesar 0,170 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit. Artinya, tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja belum memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh pendapat Serepia & Harahap (2023) yang menyatakan bahwa dalam lingkungan birokrasi, kinerja seringkali dipandang sebagai kewajiban mutlak yang tidak bergantung pada kenyamanan fasilitas atau kepuasan emosional semata. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja yang dirasakan berbeda-beda. Senada dengan itu, Rismayadi & Pertiwi (2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti koordinasi kerja dan tuntutan penyelesaian tugas sesuai target memiliki kaitan yang lebih langsung terhadap output kerja dibandingkan faktor kualitas kehidupan kerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh Adriansyah et al. (2019) yang mengindikasikan bahwa pegawai cenderung memprioritaskan penyelesaian tugas dan kewajiban sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan, sehingga kondisi kualitas kehidupan kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai pada instansi ini kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas sehari-hari, seperti tanggung jawab pekerjaan dan pengawasan yang ketat.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 4,508 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin antarpegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori dari Robbins & Judge (2017) yang mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif di dalam organisasi tidak hanya sekadar pertukaran informasi, tetapi juga menjadi alat motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Komunikasi interpersonal yang efektif memudahkan penyampaian informasi, instruksi kerja, serta koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Pegawai dapat memahami pekerjaan dengan lebih jelas sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat. Temuan ini diperkuat oleh pendapat Awad & Alhashemi (2012), di mana kelancaran arus informasi interpersonal menjadi fondasi bagi terciptanya efisiensi kerja yang tinggi. Selain itu, komunikasi yang baik juga membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, saling pengertian, serta suasana kerja yang lebih nyaman. Haryono et al. (2020) juga menegaskan bahwa dengan komunikasi yang terbuka dan jelas, pegawai lebih mudah bekerja sama, menyelesaikan permasalahan, serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi secara lebih optimal dan berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas interaksi interpersonal di Kantor Camat Sibolangit terbukti menjadi faktor krusial dalam menunjang keberhasilan kinerja organisasi.

Pengaruh Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 21,258 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,92 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sibolangit. Artinya, ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2017) yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu saja, tetapi merupakan hasil dari berbagai aspek organisasi yang saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang baik membantu penyelesaian tugas secara bersama, komunikasi interpersonal yang efektif memperlancar penyampaian informasi, serta kualitas kehidupan kerja yang memadai turut mendukung kenyamanan dalam bekerja.

Didukung pula oleh pendapat Hasibuan (2019), sinergi antara komunikasi yang terbuka dan kerjasama yang harmonis akan meminimalkan hambatan teknis di lapangan. Selain itu, Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang memperhatikan kualitas hidup pegawainya akan memicu motivasi kolektif. Hasil

penelitian ini menggambarkan bahwa apabila ketiga faktor tersebut berjalan secara bersamaan dan saling mendukung, maka pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih efektif, kesalahan kerja dapat diminimalkan, serta target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat tercapai dengan lebih optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung Kerjasama Tim sebesar $5,674 > t$ tabel $2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung Kualitas Kehidupan Kerja sebesar $1,408 < t$ tabel $2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,170 > 0,05$. Dengan demikian Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung Komunikasi Interpersonal sebesar $4,508 > t$ tabel $2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh F hitung sebesar $21,258 > 2,92$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolangit. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,648$ yang berarti bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal sebesar $64,8\%$, sedangkan sisanya sebesar $35,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Bagi Kantor Camat Sibolangit, Disarankan agar instansi terus meningkatkan kerjasama tim melalui koordinasi yang lebih baik, pembagian tugas yang jelas, serta membangun komunikasi yang terbuka antarpegawai. Selain itu, komunikasi interpersonal perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan agar proses penyampaian informasi dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif. Kualitas kehidupan kerja juga perlu tetap diperhatikan, terutama terkait fasilitas kerja dan kenyamanan lingkungan kerja, agar pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal. Bagi Pegawai, Pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan kerjasama, menjaga komunikasi yang baik, serta meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian kinerja pegawai dapat terus meningkat dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan lebih baik. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, atau kompensasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel atau lokasi penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

Referensi

1. Adiarthawan, I. K. (2024). *Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Timur* Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Adriansyah, M. A., et al. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi: Teori dan Aplikasi*.
3. Agwu, M. O. (2015). *Teamwork and Employee Performance in the Nigerian Banking Industry*. *International Journal of Business and Management Review*.
4. Devito, Joseph A. 2021. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing.
5. Gede Dedik Mahardika, Dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat. (2023). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai PT Kharisma Perkasa Dewata. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* September 2023, Vol.3 (No.9): Hal 1793-1802
6. Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
7. Hanani, S. (2022). *Komunikasi Antarpribadi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
8. Handoko, T. Hani. 2021. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
9. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
10. Hasibuan, Malayu SP. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
11. Kaswan. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
12. Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
13. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
14. Manurung, H. N. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
15. Nawawi, Hadari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
16. Pratiwi, N. L. P. D., & Dewi, A. A. S. K. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
17. Rismayadi, B., & Pertiwi, I. (2021). *Quality of Work Life (QWL) and its Impact on Employee Performance*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
18. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
19. Robbins, S.P dan Judge T.A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
20. Robbins, Stephen P. (2023). *Organizational Behavior, New Jersey: Printice Hall*.
21. Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). *The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in*

- Dhofar University. Problems and Perspectives in Management.*
22. Serepia, S., & Harahap, D. S. (2023). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dalam Hubungannya dengan Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
 23. Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
 24. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
 25. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.
 26. Suliyanto (2019). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
 27. Suranto, A. W. (2021). *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
 28. Susanto, Eko Harry. (2021). *Komunikasi Manusia Esensi dan Aplikasi dalam. Dinamika Sosial Ekonomi Politik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
 29. Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
 30. Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.