



Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang

Robby Darmawan^{1*}, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: mn21.robbydarmawan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,
maman.mulya@ubp.karawang.ac.id³

Korespondensi penulis: mn21.robbydarmawan@mhs.ubpkarawang.ac.id*

Abstract. *This study aims to analyze the impact of communication and teamwork on employee performance at the Karawang Regency Communication and Informatics Office. The results of the observation show that one-way communication often occurs, hindering the delivery of information and affecting work effectiveness. In addition, the lack of teamwork causes delays in completing tasks and reduces employee performance. This study uses a quantitative method with a verification approach to measure and test the relationship between communication factors, teamwork, and employee performance significantly. Data were collected through questionnaires distributed to Karawang Communication and Informatics Office employees. The results showed that internal communication and teamwork have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that increasing positive internal communication and teamwork can substantially improve the performance of Karawang Communication and Informatics Office employees.*

Keywords: *Communication and Informatics Office, Employee Performance, Human Resources, Internal Communication, Teamwork*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Hasil observasi menunjukkan bahwa komunikasi satu arah sering terjadi, menghambat penyampaian informasi dan mempengaruhi efektivitas kerja. Selain itu, kurangnya kerjasama tim menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas serta menurunkan performa pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif untuk mengukur serta menguji hubungan antara faktor komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja pegawai secara signifikan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Diskominfo Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyarankan bahwa peningkatan komunikasi internal dan kerjasama tim yang positif dapat secara substansial meningkatkan kinerja pegawai Diskominfo Karawang.

Kata Kunci: Komunikasi dan Informatika Kantor, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Komunikasi Internal, Kerja Sama Tim

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktif atas perusahaan. Peran sumber daya manusia inilah yang membuat perusahaan tetap bertahan bahkan berkembang di era globalisasi saat ini. Yang menjadi salah satu indikator yang menandakan aktifitas manajemen berjalan dengan baik ialah perusahaan harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja kerja meningkat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan. Seorang pegawai berperan penting sebagai pengendali, perencana, dan pelaksana yang diharapkan

selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sebuah organisasi maupun lembaga pemerintah perlu menerapkan strategi yang bisa meningkatkan produktivitas pegawainya. Agar tujuan organisasi bisa terwujud tentulah harus meningkatkan produktivitas pegawainya yaitu dengan cara penerapan komunikasi yang baik dan membentuk kerja sama tim yang baik ditempat kerja. (Kinni et al, (2024).

Tabel 1. Hasil Pra-Survey pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang 2025

No	Pertanyaan	Penilaian					Jumlah Responden
		ST	T	CT	R	SR	
1	Menghasilkan kualitas tinggi	10	3	8	4	5	30
2	menyelesaikan banyak pekerjaan	5	4	7	6	8	30
3	Menyelesaikan tugas tepat waktu	0	8	4	13	5	30
4	menyelesaikan pekerjaan yang efisien	2	7	8	4	9	30
5	Bekerja secara mandiri	4	10	4	10	2	30
6	Jarang melakukan kesalahan	1	6	6	10	7	30
7	Konsisten memenuhi target kerja	5	5	7	5	8	30
8	Meningkatkan efisiensi tugas	8	4	4	6	8	30
9	Kemampuan dalam mengatur waktu	5	5	8	5	7	30
10	Menyelesaikan pekerjaan dalam tekanan	4	5	5	8	8	30
Jumlah		44	59	61	70	67	

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra-Survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang menunjukkan banyak pegawai yang memberikan penilaian “Rendah” dan “Sangat Rendah” pada berbagai aspek kinerja. Hal ini juga terlihat dari data capaian instansi yang menunjukkan bahwa ada beberapa target yang tidak tercapai. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai belum optimal.

Adapun untuk menggambarkan kondisi komunikasi internal pada pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang. Berikut merupakan hasil pra-survey variabel komunikasi internal dengan 30 responden pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang:

Tabel 2. Hasil Pra-Survey pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang 2025

No	Pertanyaan	Penilaian					Jumlah Responden
		ST	T	CT	R	SR	
1	Menyampaikan pendapat atau ide	8	3	4	6	9	30
2	Memberikan umpan balik	3	8	7	7	5	30
3	Memberikan arahan atau informasi	3	4	10	6	7	30
4	Nyaman berdiskusi atau bertanya	4	7	4	9	6	30
5	Berdiskusi dengan rekan kerja	4	6	6	4	10	30
6	Komunikasi antar rekan kerja di tim	6	8	7	5	4	30
7	Menerima informasi secara tepat waktu	3	4	8	9	6	30
8	Memahami dengan baik intruksi	6	3	4	9	8	30
9	Dihargai saat berkomunikasi	6	4	8	3	9	30
10	Keterbukaan dalam pertukaran informasi	4	5	4	9	8	30
Jumlah		47	58	59	70	72	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey, dapat dilihat pengaruh bahwa komunikasi internal pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang banyak pegawai yang memilih “Rendah” dan “Sangat Rendah” dalam penilaian Komunikasi Internal.

Adapun untuk menggambarkan kerjasama tim pada pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang. Berikut merupakan hasil pra-survey kerjasama tim dengan 30 responden pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang:

Tabel 3. Hasil Pra-Survey pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang 2025

No	Pertanyaan	Penilaian					Jumlah Responden
		ST	T	CT	R	SR	
1	Mudah bekerja sama	11	5	7	1	6	30
2	Pembagian tugas yang jelas	3	7	6	6	8	30
3	Komunikasi berjalan secara efektif	1	7	7	10	5	30
4	Saling membantu dalam pekerjaan	2	2	4	10	12	30
5	Dilibatkan pengambilan keputusan	7	5	6	10	2	30
6	Koordinasi antar anggota tim	3	6	4	9	8	30
7	Mengatasi perbedaan pendapat	2	8	6	7	8	30
8	Saling bertukar ide dan solusi	7	3	7	6	7	30
9	Bertanggung jawab terhadap tugas	2	5	4	4	8	30
10	Menyelesaikan tantangan pekerjaan	6	8	7	4	5	30
Jumlah		44	36	61	70	69	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey di atas, dapat dilihat pengaruh bahwa budaya Kerjasama Tim Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang banyak pegawai yang memilih “Rendah” dan “Sangat Rendah” dalam penilaian Kerjasama Tim. Kerja sama tim tersebut mencerminkan kurangnya sinergi, koordinasi, dan saling pengertian antar anggota tim. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan bersama, menurunkan efisiensi kerja, serta memicu konflik internal atau ketidakpuasan kerja. Penyebab utamanya bisa berasal dari kurangnya komunikasi, perbedaan tujuan individu, lemahnya kepemimpinan, atau kurangnya rasa saling percaya.

Hasil Penelitian dari Juli et al., (2024) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja, akan tetapi secara simultan berpengaruh positif. Pada penelitian Hidayat, (2021) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja, dan secara simulta berpengaruh positif. Sementara pada penelitian Kamaluddin et al., (2023) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja pegawai, akan tetapi secara simultan berpengaruh positif. Hasil penelitian terdahulu yang beragam, dimana hasil dari penelitian tersebut ditemukan adanya inkonsistensi (*research gap*) antara peneliti sebelumnya, dimana penelitian tersebut dilakukan. Berdasarkan terjadinya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu (*research gap*) serta fenomena yang peneliti temukan pada Diskominfo Kabupaten Karawang,

peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi Internal dan kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan hal terpenting di dalam organisasi, sebab sumber daya manusia adalah aset yang harus dijaga, dipelihara, dan dikelola dengan baik agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Wardhana et al, (2022). Menurut Nurlelasari et al., (2023) MSDM juga bisa di definisikan sebagai suatu perencanaan, organisasi, penggerak dan pengawasan pada pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, hubungan yang di dimaksud mencapai suatu tujuan dalam organisasi di perusahaan secara terpadu. Sementara itu menurut Sofyandi, (2008) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan teori diatas, MSDM merupakan proses strategis dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset utama organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, agar tercipta hubungan kerja yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara terpadu.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan penyelenggaraan organisasi (Kurniasih, (2021), Menurut Audi, (2021), Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi dan komunikasi di antara pimpinan dan para karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal yang menyebabkan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif. Sementara itu menurut Hidayat, (2021) Komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak kepada pihak lain yang menerima informasi didalam suatu organisasi. Berdasarkan teori diatas, komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan gagasan secara vertikal maupun horizontal antara pimpinan dan karyawan dalam organisasi yang berperan penting dalam menciptakan koordinasi, struktur organisasi yang efektif, serta menunjang kelancaran dan efektivitas kerja.

Menurut Suhari et al., (2022) beberapa dimensi dan indikator penting untuk mengukur komunikasi internal meliputi ⁽¹⁾Komunikasi dari atas kebawah, ^(a)Kejelasan instruksi kerja, ^(b)Konsistensi pesan dari pimpinan, ^(c)Pemahaman terhadap visi dan misi organisasi. ⁽²⁾Komunikasi dari bawah keatas, ^(a)Kemudahan menyampaikan saran atau masukan kepada atasan, ^(b)Responsivitas atasan terhadap umpan balik, ^(c)Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan Keputusan. ⁽³⁾Komunikasi sesama rekan kerja, ^(a)Kejelasan komunikasi antar rekan kerja, ^(b)Efektivitas koordinasi dalam menyelesaikan tugas bersama, ^(c)Keterbukaan dalam berbagi informasi,

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik (Anggraeni et al, (2019). Menurut Kusuma et al, (2018) Kerjasama Tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas. Sementara menurut Setyawan et al, (2021) Kerjasama tim bagaikan sebuah orkestra yang saling bekerja sama menimbulkan suatu musik yang indah. Bila salah seorang pemain salah memainkan alat musiknya maka akan menimbulkan disharmonis. Berdasarkan teori diatas, Kerjasama tim adalah kolaborasi antar individu dengan keahlian berbeda yang saling bergantung satu sama lain, dikelola secara terorganisir untuk mencapai tujuan bersama secara efektif, dengan mengedepankan harmoni, koordinasi, dan pemanfaatan kekuatan masing-masing anggota.

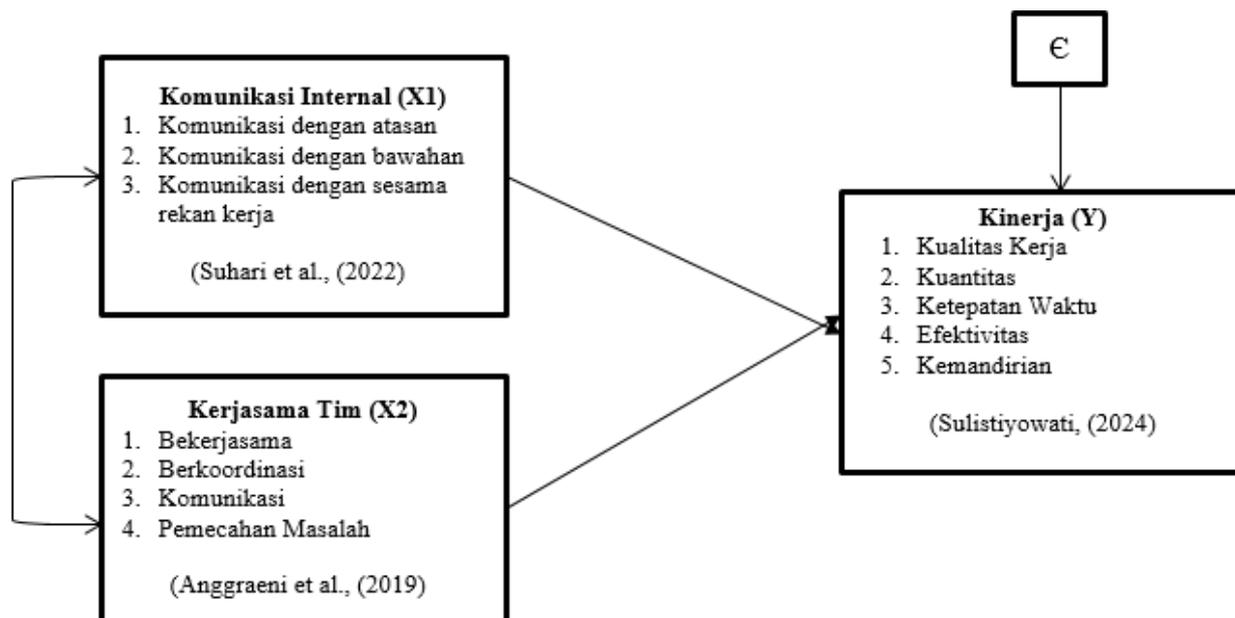
Menurut Anggraeni et al., (2019) beberapa dimensi dan indikator penting untuk mengukur kerjasama tim meliputi ⁽¹⁾Bekerjasama ^(a)Partisipasi aktif dalam tugas tim, ^(b)Kesediaan membantu rekan satu tim, ^(c)Komitmen terhadap tujuan Bersama. ⁽²⁾Berkoordinasi, ^(a)Pembagian tugas yang jelas, ^(b)Penyesuaian jadwal dan sumber daya antar anggota tim, ^(c)Kesepakatan atas metode kerja Bersama. ⁽³⁾Komunikasi, ^(a)Kejelasan saat menyampaikan ide atau informasi, ^(b)Kemampuan mendengarkan secara aktif, ^(c)Keterbukaan dalam memberi dan menerima umpan balik. ⁽⁴⁾Pemecahan Masalah, ^(a)Identifikasi masalah secara tepat, ^(b)Partisipasi semua anggota dalam diskusi Solusi, ^(c)Penggunaan pendekatan analitis atau kreatif dalam menyelesaikan masalah.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Narpati, (2024). Menurut Sandi (2025) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara menurut Setyo Widodo et al., (2022) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan teori diatas, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam periode tertentu, yang dipengaruhi oleh standar kerja, motivasi, dan kemampuan, serta diukur berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sulistiyowati, (2024) beberapa dimensi dan indikator penting untuk mengukur kinerja meliputi, ⁽¹⁾Kualitas Kerja, ^(a)Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan, ^(b)Ketelitian dan minimnya kesalahan dalam pekerjaan, ^(c)Konsistensi dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. ⁽²⁾Kuantitas Kerja, ^(a)Jumlah tugas yang diselesaikan sesuai target, ^(b)Volume pekerjaan yang mampu ditangani dalam waktu tertentu, ^(c)Frekuensi penyelesaian pekerjaan secara rutin. ⁽³⁾Ketepatan Waktu, ^(a)Penyelesaian tugas tepat waktu sesuai deadline, ^(b)Kedisiplinan dalam mengikuti jadwal kerja, ^(c)Efisiensi waktu dalam proses kerja. ⁽⁴⁾Efektivitas, ^(a)Pencapaian hasil yang berdampak pada tujuan organisasi, ^(b)Penggunaan sumber daya secara optimal, ^(c)Pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian hasil, ⁽⁵⁾Kemandirian, ^(a)Inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung, ^(b)Kemampuan mengambil keputusan sendiri saat dibutuhkan, ^(c)Tanggung jawab atas hasil kerja sendiri.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Paradigma

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang telah disusun, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. Pertama, terdapat hubungan antara komunikasi internal dengan kerjasama tim di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Kedua, terdapat pengaruh parsial komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Ketiga, kerjasama tim juga memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Keempat, secara simultan, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Hipotesis ini menjadi dasar untuk pengujian lebih lanjut dalam analisis data penelitian.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur (path analysis), dengan tujuan untuk menguji hubungan antara variabel komunikasi internal dan kerjasama tim dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Jumlah populasi sebanyak 105 orang, sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Selanjutnya data tersebut akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS v.25 dengan beberapa tahap pengujian diantaranya uji validitas, uji realibilitas, dan uji normalitas. Selanjutnya dilakukan path analisis, yaitu uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada setiap item pernyataan variable yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation r Hitung	R product Moment	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	X1.1	0,793	0,413	Valid
	X1.2	0,708	0,413	Valid
	X1.3	0,759	0,413	Valid
	X1.4	0,718	0,413	Valid
	X1.5	0,721	0,413	Valid
	X1.6	0,778	0,413	Valid
	X2.1	0,709	0,413	Valid
	X2.2	0,713	0,413	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.3	0,742	0,413	Valid
	X2.4	0,706	0,413	Valid
	X2.5	0,788	0,413	Valid
	X2.6	0,644	0,413	Valid
	X2.7	0,737	0,413	Valid
	X3.1	0,716	0,413	Valid
	X3.2	0,653	0,413	Valid
	X3.3	0,711	0,413	Valid
Kinerja	X3.4	0,626	0,413	Valid
	X3.5	0,624	0,413	Valid
	X3.6	0,621	0,413	Valid
	X3.7	0,748	0,413	Valid
	X3.8	0,629	0,413	Valid
	X3.9	0,655	0,413	Valid
	X3.10	0,622	0,413	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Komunikasi Internal (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid, dikarenakan seluruh nilai r Hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r Product Moment ($r \text{ Hitung} > 0,413$).

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,842	0,60	6	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,843	0,60	7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,859	0,60	10	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa keseluruhan jawaban responden dalam menjawab setiap item pernyataan pada variabel Komunikasi Internak (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan setiap variabel lebih besar dari 0,60

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.07207724	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.076	
	Negative	-.122	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.092 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.084
		Upper Bound	.099

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,99 yakni diatas taraf uji 0,05, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

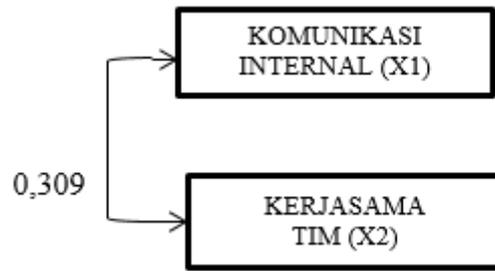
Uji Hipotesis

**Tabel 7. Uji Path Analysis
Correlations**

		Komunikasi Internal	Kerjasama Tim
Komunikasi Internal	Pearson Correlation	1	.309**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	100	100
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.309**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di 1.8 dapat diketahui bahwa sig. (2-tailed) memiliki nilai 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), artinya Komunikasi Internal (X1) memiliki hubungan dengan Kerjasama Tim (X2). Adapun Pearson Correlation antara Komunikasi Internal (X1) dengan Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai 0,309. Korelasi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan antara Variabel Komunikasi Internal (X1) dan Pelatihan (X2)

Analisis Jalur

Pengaruh Parsial Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 8
Parsial X1 terhadap Y
Coefficients^a**

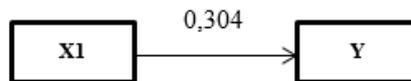
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.908	.440		4.341	.000
	Komunikasi Internal	.315	.101	.304	3.132	.002
	Kerjasama Tim	.187	.089	.203	2.088	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui hasil perhitungan uji t parsial Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $3.132 > 1,983$ t tabel.

Koefisien jalur parsial variabel Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 9 dapat diketahui koefisien jalur Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,304. Koefisien jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Koefisien Jalur X1 terhadap Y

Pengaruh Parsial Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 9. Parsial X2 terhadap Y
Coefficients^a**

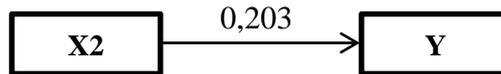
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.908	.440		4.341	.000
	Komunikasi Internal	.315	.101	.304	3.132	.002
	Kerjasama Tim	.187	.089	.203	2.088	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui hasil perhitungan uji t parsial Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $2,088 > 1,983$ t tabel.

Koefisien jalur parsial variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 1.10 dapat diketahui koefisien jalur Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,203. Koefisien jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4 Koefisien Jalur X2 terhadap Y

Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

Pengaruh Parsial Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berikut merupakan hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada variabel Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja (Y):

Tabel 10 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 terhadap Y

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besaran Pengaruh
Komunikasi Internal (X1)	Pengaruh Langsung	$(0,304)^2$	0,092416
	Pengaruh Tidak Langsung	$0,304 \times 0,203 \times 0,309$	0,0119069008
Jumlah			0,1043229008

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besaran pengaruh langsung pada variabel Komunikasi Internal (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,092 dan apabila di persentasekan 9,2 % sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,011 dan apabila di persentasekan 1,1 %. Sehingga jumlah dari pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,13 dan apabila di persentasekan sebesar 13 %.

Pengaruh Parsial Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berikut merupakan hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y):

Tabel 11 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X2 terhadap Y

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besaran Pengaruh
Kerjasama Tim (X2)	Pengaruh Langsung	$(0,203)^2$	0,041209
	Pengaruh Tidak Langsung	$0,203 \times 0,304 \times 0,309$	0,0119069008
Jumlah			0,0531159008

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui besaran pengaruh langsung pada variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,041 dan apabila di persentasekan 4,1 % sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,011 dan apabila di persentasekan 1,1 %. Sehingga jumlah dari pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,52 dan apabila di persentasekan sebesar 5,2%

Uji Simultan

Tabel 12
Simultan X1 dan X2 terhadap Y

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.604	2	11.802	10.061	.000 ^b
	Residual	113.786	97	1.173		
	Total	137.390	99			

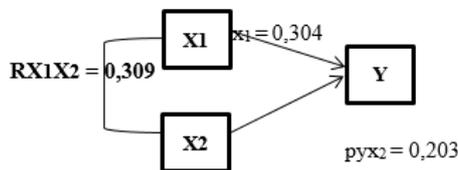
a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui hasil perhitungan uji F simultan Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim(X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung $10,061 > 3,09$ F tabel.

Koefisien jalur variabel Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung pada variabel Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5. Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y

Pengaruh Simultan Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berikut merupakan hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada variabel Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja (Y):

Tabel 13 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh dan Tidak Langsung	Langsung dan Tidak Langsung	Besaran Pengaruh
Komunikasi Internal (X1)	Nilai X ₁ Y	0,092416	0,0119069008		0,104432
Kerjasama Tim (X2)	Nilai X ₂ Y	0,041209		0,0119069008	0,053115
Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung					0,157
Total Pengaruh Variabel Lain					0,843

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui jumlah besaran pengaruh langsung dan tidak langsung yang dihasilkan oleh variabel Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,157 dan apabila di persentasekan sebesar 15,7 %. Adapun jumlah pengaruh dari variabel yang tidak di teliti sebesar 0,84,3 dan apabila di persentasekan sebesar 84,3 %.

Analisis Determinasi

Tabel 14. Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.172	.155	1.083

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

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,172 atau apabila di buatkan persentase sebesar 17,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim (X2) sebesar 17,2 % dan sisanya sebesar 82,8 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Korelasi Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim (X2)

Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi Internal dan Kerjasama Tim memiliki hubungan yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. semakin baik komunikasi internal dalam suatu organisasi atau tim, maka semakin tinggi pula tingkat kerjasama yang dapat tercipta di antara anggotanya. Komunikasi yang efektif menjadi fondasi penting dalam membangun sinergi tim, karena memungkinkan adanya pertukaran informasi yang jelas, pemahaman yang selaras, serta peningkatan kepercayaan antar anggota. Temuan ini juga memberikan dasar bagi pengambilan kebijakan manajerial, seperti evaluasi ulang terhadap alur komunikasi dan penyesuaian struktur organisasi agar lebih komunikatif dan responsif terhadap kebutuhan tim.

Pengaruh Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial terhadap variabel komunikasi internal (X1) menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas komunikasi internal dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi internal yang baik juga berfungsi sebagai sarana untuk membangun budaya kerja yang sehat, di mana setiap karyawan merasa didengarkan, dihargai, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan

semangat kerja yang pada akhirnya akan tercermin dalam peningkatan kinerja secara individual maupun kolektif.

Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial terhadap variabel kerjasama tim (X2) menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja (Y). Kerjasama tim yang kuat turut menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Dengan adanya sinergi antaranggota, beban kerja dapat dibagi secara proporsional dan tekanan kerja dapat diminimalisir. Keberhasilan tim dalam bekerja sama juga dapat meningkatkan kepercayaan diri anggota tim dan mempererat hubungan interpersonal, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Pegawai (Y)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa komunikasi internal (X1) dan kerjasama tim (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari interaksi dan sinergi antara berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan informasi mengalir dengan lancar, memperjelas arahan kerja, serta memfasilitasi penyampaian umpan balik yang konstruktif. Di sisi lain, kerjasama tim memastikan bahwa individu dapat bekerja dalam koordinasi yang baik, saling membantu, dan berkontribusi secara kolektif terhadap pencapaian tujuan bersama.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif, mencakup kejelasan informasi, keterbukaan alur komunikasi, dan penyampaian pesan yang efisien, terbukti mampu meningkatkan performa kerja secara langsung. Selain itu, kerjasama tim juga memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, di mana koordinasi yang solid, rasa saling percaya, dan pembagian tugas yang seimbang turut mendorong efisiensi serta produktivitas. Secara simultan, komunikasi internal dan kerjasama tim berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dari dua variabel tersebut, komunikasi internal menunjukkan peran yang lebih dominan, menandakan bahwa pengelolaan komunikasi secara strategis menjadi kunci utama

dalam mendukung pencapaian kinerja optimal di lingkungan organisasi.

Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang perlu mempertahankan serta meningkatkan komunikasi yang transparan dengan memastikan adanya saluran komunikasi terbuka yang memungkinkan setiap pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam penyampaian informasi dan pengambilan kebijakan. Selain itu, dinas juga harus terus memfasilitasi kerja tim melalui program pelatihan dan pembinaan yang berkesinambungan, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Penghargaan terhadap keberhasilan tim diharapkan dapat memperkuat motivasi dan semangat kerja pegawai. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pemberian pelatihan yang relevan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemenuhan aspek kesejahteraan pegawai. Pemantauan dan evaluasi berkala juga penting untuk mengidentifikasi area yang masih memerlukan perbaikan. Dalam rangka memperkuat komunikasi internal, dinas perlu mengembangkan strategi komunikasi yang lebih interaktif, seperti forum diskusi, pertemuan rutin, serta pemanfaatan teknologi komunikasi yang mendukung kolaborasi antarpegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan. (2018/2020). *Pengaruh komunikasi internal, ability, pengembangan diri terhadap organizational citizenship behaviour. Bab II Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–188. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1–8.
- Audi, R. V. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kinerja karyawan (Studi pada bidang manufaktur PT Rudy Soetadi). *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 124–138. <https://doi.org/10.35326/medialog.v4i2.878>
- Hakim, A. K., & Putri, S. N. M. (2022). Pengaruh komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap kualitas kerja karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik. *Journal of Islamic Management*, 2(1), 12–24. <https://doi.org/10.15642/jim.v2i1.676>
- Haniah, N. (2013). Uji normalitas dengan metode Liliefors. *Statistika Pendidikan*, (1), 1–17. <http://statistikapendidikan.com>
- Hermanto. (2020). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam. *[Skripsi tidak diterbitkan]*.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), 1–12.
- Komunikasi, A., Tim, K., Kepemimpinan, D. A. N., & Iba, Z. (2024). Studi pada pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bireuen. *IDM: Jurnal Ilmu Dakwah dan Komunikasi*, 5(10), 49–58. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.472>
- Kurniasih. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
doi:<http://dx.doi.org/10.25157/mr.v5i1.5176>
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>
- Landasan teori.pdf. (n.d.).
- Larasati, M., & Citrawan, A. L. (2024). Kewenangan DISKOMINFO Kabupaten Tangerang dalam penanganan pengaduan masyarakat berbasis online melalui aplikasi SP4N-LAPOR! terhadap kualitas pelayanan publik. *Beleid*, 2(1), 70–84. <https://doi.org/10.51825/beleid.v2i1.25036>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Narpati, D. R. C., Sudiantini, D., & Bintan. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Z. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 182–195.
- Pokhrel, S. (2024). [Artikel tanpa judul]. *EΛENH. Aγaη*, 15(1), 37–48.
- PPM School of Management. (n.d.). *SI Manajemen kelas karyawan*.
- Prameswari, D. A., & Hadi, A. (2023). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada DISKOMINFO di Kabupaten Nganjuk berbasis web. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia*, 17(2), 147–157. <https://doi.org/10.32815/jitika.v17i2.931>
- Prasetya Yuditio, Y., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>
- Riinawati, M. P. (2019). *Pengantar teori manajemen komunikasi dan organisasi* (pp. 1–204). BP. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=477593>