JUMBO Vol. 3, No.1, April 2019, hal.138-151. e-ISSN 2502-4175
Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)
http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Organizational Communication, Work Motivation and Teamwork on Employees Performance*)

Hamiruddin
alsudaiskendari@gmail.com
Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Ibnu Hajar
Ibnuhajar1954@gmail.com
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Salma Saleh
salmasaleh69@gmail.com
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima
17-03-2019

Disetujui
22-04-2019

Dipublikasikan
19-04-2019

Keywords:
organizational communication, work motivation, teamwork, employees performance

Klasifikasi JEL:
H10, H11

Abstract

This research aims: 1) to study the effect of organizational communication, work motivation and teamwork on the performance of Wakatobi Regency DPRD Secretariat staffs, 2) to study the effect of communication on the performance of Wakatobi Regency DPRD Secretariat staffs, 3) to study the effect of work motivation on the performance of Wakatobi Regency DPRD Secretariat Staffs, 4) to study the effect of Teamwork on the performance of Wakatobi Regency DPRD Secretariat Staffs.

The subject of this research is Wakatobi Regency DPRD Secretariat Staffs. The population of this research are all 30 civil servants (PNS) in the Wakatobi Regency DPRD Secretariat. The sample size used saturation sampling so the number of samples in this study is 30 people.

The result shows that: 1) Simultaneously, organizational communication, work motivation and teamwork have significant effects on the performance of Wakatobi Regency DPRD Secretariat Staffs, 2) Communication has positive and significant effects on the performance of Wakatobi Regency DPRD Secretariat Staffs, 3) Work motivation has positive and significant effects on the performance of Wakatobi Regency DPRD Secretariat Staffs, 4) Teamwork has positive and significant effects on the performance of Wakatobi Regency DPRD Secretariat Staffs.

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan PP No. 16/2010 pasal 3 ayat1, tentang Pedoman Penyusunan Peraturan Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), menjelaskan, DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai penyelenggara pemerintahan daerah bersama Pemda. Pasal 3 ayat 2 menerangkan DPRD sebagai penyelenggara Pemda bertanggung jawab dengan Pemda membentuk Peraturan Daerah (Perda) untuk kesejahteraan rakyat. Untuk mendukung agar fungsi dan tugas berjalan dengan baik, DPRD membutuhkan bantuan administrasi dari pegawai sekertariat dewan, yang merupakan aparatur sipil negara (ASN). Agar pelayanan adminstrasi DPRD dapat dilaksanakan dengan baik, dibutuhkan pegawai sekertariat dewan yang berkinerja tinggi, sesuai amanat pasal 12 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, yang menegaskan bahwa untuk penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil, melalui pembinaan yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Sistim prestasi kerja mengharuskan setiap apatur sipil negara dimanapun dia bertugas, untuk selalu meningkatkan kinerjanya termasuk pegawai sekertariat dewan. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya, yang dapat diukur dari sejauh mana pegawai yang bersangkutan telah menjalankan fungsinya secara profesional khususnya dalam rangka interaksi kegiatan dan tugas yang diberikan. Mangkunegara (2002 : 67), menjelaskan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2002 : 67), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai publik sangatlah penting karena akan mempengaruhi pelaksanaan pelayanan publik. Agar organisasi dapat mengetahui kinerja pegawainya, maka penilaian kinerja pegawai dilakukan. Penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif memiliki dua kepentingan (manfaat) baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi dimana dia bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Hasil yang positif akan memacu pegawai atau karyawan untuk bekerja lebih baik. Sementara hasil penilaian yang negatif, diharapkan pegawai yang bersangkutan bisa mengetahui kelemahan dan kekurangannya sehingga diharapkan pegawai tersebut bisa memperbaiki kinerja maupun perilakunya dimasa yang akan datang. Tuntutan akan kinerja pegawai yang tinggi memang sudah menjadi tujuan dari semua organisasi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua pegawai memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan instansi. Aktifitas kerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda- beda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Gibson *et al.* (2003), terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Variabel psikologis terdiri dari sikap, kepribadian, komunikasi, motivasi, budaya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi otganisasi. Komunikasi menjadi penting dalam suatu organisasi karena komunikasi merupakan unsur pengikat bagian yang saling bergantung dalam sistem itu dan komunikasi memungkinkan struktur organisasi berkembang dengan memberikan alat-alat kepada individu-individu yang terpisah untuk mengkoordinir aktivitas mereka sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai. Jika tidak ada komunikasi maka suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi statis tidak ada aktivitas dan tidak ada kemajuan. Contoh sederhananya adalah jika salah dalam pemberian instruksi, salah dalam penafsiran perintah atau tugas dari atasan maka akan menjadi fatal dalam mekanisme kerja organisasi. Karena semua pekerjaan di dalam suatu organisasi pada kenyataannya saling berhubungan. Maka kurang baiknya kinerja sebuah bagian akan berpengaruh negatif pada bagian lain serta terhadap

organisasi itu, sehingga komunikasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan keharmonisasian kerja dalam organisasi. Jika tidak ada komunikasi maka koordinasi akan terganggu, akibatnya adalah disharmonisasi yang akan mengganggu proses pencapaian target dan tujuan organisasi.

Pace, Faules dan Don (2006), berpendapat bahwa komunikasi organisasi merupakan perilaku pengatur organisasi yang terjadi diantara orang-orang dalam organisasi. Dan juga bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.

Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku di organisasi tersebut. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Masalah-masalah yang terdapat yaitu karena kurangnya interaksi/komunikasi karyawan dan pimpinan.

Penelitian pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah penelitian Desyta Angraini dkk (2018), Puti Annisa dan Anna Marina (2018), Olena et all (2016), penelitian mereka menemukan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. disebabkan oleh semakin baik komunikasi yang terjadi dalam organisasi, penyampaian pesan menjadi semakin jelas dari atasan kepada bawahan maupun bawahan kepada atasan, pegawai dengan rekan kerjanya sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik. Namun temuan berbeda di hasilkan Zaenal dan Dennyca (2018), Eva Silvani dan Triatmato (2017) yang menemukan komunikasi organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lain menurut Gibson *et al.* (2003) yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, adalah variabel psikologi berupa motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tertinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya, secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu yang terus dilakukan sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 2016).

Keith Davis (Mangkunegara, 2009 : 86). Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka hal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Puti Annisa dan Anna Marina (2018), Fernanda dkk (2017), Amir dkk (2016), mereka menemukan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Para pegawai berusaha mencapai prestasi yang baik. Hal ini tercermin melalui sejumlah indikator seperti para pegawai bekerja secara lebih baik, rajin melakukan pekerjaan, aktif dalam rutinitas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. sementara Chairul dkk (2015) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dapat disebabkan karena indikator yang digunakan adalah indikator non finansial (lingkungan kerja, pekerjaan, promosi). Karena itu disarankan untuk menggunakan indikator finansial seperti gaji, tunjangan, jaminan kesehatan.

Dalam organisasi yang sebahagian besar pekerjaannya dilakukan secara bersama-sama dalam bentuk tim kerja seperti pada sekertariat DPRD, dimana pegawai sekertariat DPRD merupakan pegawai negeri yang telah diperbantukan untuk menyelenggarakan fungsi administrasi, menyelenggarakan rapat-rapat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dengan demikian kerjasama tim merupakan faktor yang ikut menentukan kinerja pegawai, sebab keberhasilan setiap individu dalam organisasi ditentukan oleh keberhasilan tim kerja. Menurut Brent et all. (2013 :183), *team works is a group of individuals working together to reach a common goal.* Brent et all menjelaskan bahwa 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 daripada dilakukan sendiri. Penelitian Pengaruh kerja tim terhadap kinerja telah dilakukan Andi dkk. (2017), Kylie Goodell King (2016), Olena et all (2016), menemukan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil yang kontrakdiktif di temukan dalam penelitian Eva Silvani & Triatmato (2017) menemukan kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Mirjam Körner *et al.* (2016) menemukan kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sekertariat Dewan Perwakilan Daerah Wakatobi, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Wakatobi Nomor 4 Tahun 2008. Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagai payung hukum Sekretariat DPRD kabupaten/kota menyebutkan bahwa Sekretariat DPRD adalah sebagai Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) yaitu unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pasal 11 menyebutkan, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah yang selanjutnya disebut sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. UU Nomor 17 tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, memasukkan Sekretariat DPRD menjadi bagian dari sistem pendukung atau subsistem dalam keutuhan sistem kinerja organisasi DPRD. Artinya bahwa kinerja sekretariat dewan terintegrasi dengan wakil rakyat. Untuk memastikan agar seluruh tugas sekertariat DPRD Kabupaten Wakatobi dapat dilaksanakan dengan baik, dibutuhkan pegawai sekertariat DPRD yang memiliki kinerja yang tinggi. namun sampai saat ini kinerja pegawai di Sekertariat DPRD Wakatobi masih belum optimal.

II. TINJAUAN LITERATUR

Komunikasi

Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukaan hubungan yang baik antar anggota organisasi maupun perusahaan tersebut. Hubungan baik tersebut dapat terjadi dengan adanya komunikasi. Gholdaber (dalam Khomsahrial Romli, 2011:13) kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberi, mengambil bagian atau meneruskan sehingga terjadi sesuatu yang umum (*common*), sama atau saling memahami. Edwin B Flippo dalam Mangkunegara (2009: 145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpetasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Hovland, Janis dan Kelley dalam Muhammad (2009: 4) mengatakan bahwa *communication is the process by which an individual transmits stimuly (usually verbal) to modify the behaviour of other.individuals*, dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2008: 5) komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna.Organisasi adalah komposisi sejumlah orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu. Sejumlah orang tersebut saling bertukar pesan dan pertukaran pesan tersebut dilakukan melalui jalan tertentu yang disebut dengan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi berbeda dalam besar dan strukturnya misalnya mungkin hanya di antara dua orang, tiga atau lebih dan mungkin juga di antara keseluruhan orang dalam organisasi. Menurut Muhammad (2009: 107), jaringan komunikasi organisasi terbagi menjadi dua, yaitu : jaringan Komunikasi Formal dan Jaringan Komunikasi Informal

Muhammad (2009: 132) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

1. Bijaksana dan Kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus.

2. Penerimaan Umpan Balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan
3. Berbagi Informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan
4. Memberikan Informasi Tugas, yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Robbin (2003:55) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Teori motivasi menurut para ahli dibagi menjadi 3 yaitu: (1) teori kebutuhan tentang motivasi, (2) teori humanistik, dan (3) teori behavioristik, (Elida Prayitno, 2006 : 34). Teori motivasi lainnya adalah; teori motivasi Maslow, teori kebutuhan Mc Clelland, dan teori ERG dari Alderfer.

Kerjasama Tim

Menurut Brent et all. (2013 :183), *team works is a group of individuals working together to reach a common goal.* Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa 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 daripada dilakukan sendiri. Tarricone, dan Luca (2002) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian. Kerjasama dan komunikasi yang meningkat akan membantu pegawai meningkatkan kinerjanya. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai penelitian diketahui bahwa berbagai indikator yang menjadi pengukuran yang dapat berkontribusi pada kesuksesan kerjasama tim (Olena et all (2016) yang banyak dikutip oleh peneliti diantara adalah: (1) Kecenderungan terhadap kerja sama, (2) Berbagi informasi, (3) Kesediaan saling memberi, (4) Niat dan dorongan; dan (5) Kemampuan untuk produktif. Indikator pengukuran kerjasama tim (*teamwork*) dalam penelitian ini meliputi: (1) fokus pada tujuan tim, (2) saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, (3) menjalin kerjasama sesama anggota tim, (4) koordinasi tim dalam proses menyelesaikan tugas, yang diadopsi dari Newstrom, (2012); Andrew Dubrin, (2012), Farid dkk. (2015), Olena et all (2016), Kylie Goodell King, (2016), Mirjam Körner *et al.*, (2016), Eva Silvani dan Triatmato (2017).

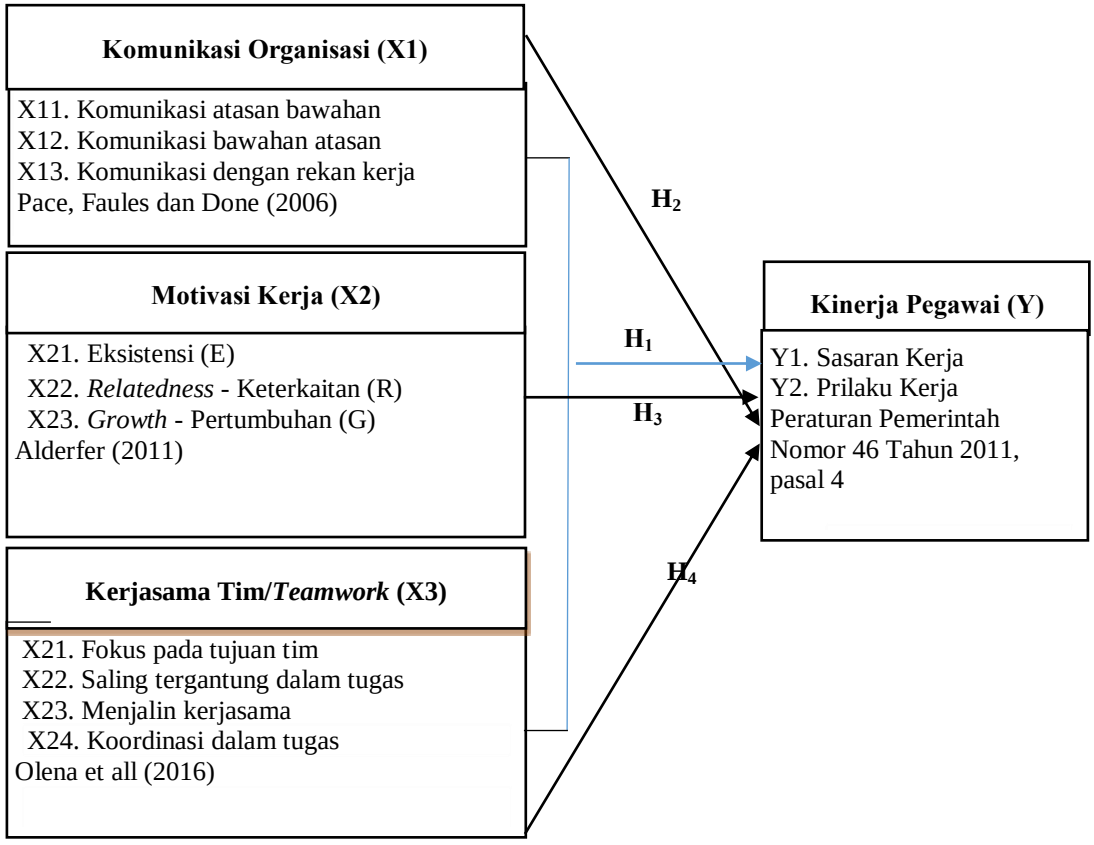
Kinerja pegawai

Menurut Handoko (2003), kinerja merupakan perilaku/tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi, dimana spesifikasi penilaian ini mewakili sebuah keputusan penilaian yang dilakukan oleh ahlinya. Penilaian kinerja pada pegawai negeri sipil (PNS) berbeda dengan penilaian kinerja pada pegawai secara umum. Bagi PNS penilaian kinerjanya didasarkan pada ketentuan yang tertuang dalam Per. Men. KP RI Nomor: 5 Tahun 2017. Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek : kuantitas, kualitas, waktu,biaya . selanjutnya perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi : orientasi pelayanan,

integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan antar variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja, kerjasama tim, dan kinerja pegawai

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu diketahui bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1. Komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teori dan kajian empiris diketahui bahwa kerjasama timb dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H4. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research.* Penelitian ini dilakukan pada salah satu SKPD di Kabupaten Wakatobi yaitu pada sekertariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada sekertariat DPRD Kabupaten wakatobi yang berjumlah sebanyak 30 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu 30 sehingga semua populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rata-rata skor variable komunikasi organisasi adalah 4,07 atau dengan interpretasi baik. Hal ini menunjukan bahwa persepsi pegawai Sekertariat DPDR Kabupaten Wakatobi terhadap komunikasi formal yang terjadi antar orang-oarang yang ada dalam organisasi tergolong baik. Komunikasi antar pegawai dan pegawai dengan atasan di DPRD Kabupaten Wakatobi terbangun dengan baik. Sesama pegawai saling melakukan koordinasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan kegiatan di secretariat DPRD yang berkaitan dengan penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang dibutuhkan DPRD.

Rata-rata skor variabel motivasi kerja (X_2) sebesar **4,01** dimana skor ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dengan kategori baik. Hal ini menunjukan bahwa persepsi pegawai sekertariat DPRD Kabupaten Wakatobi terhadap dorongan yang membuat pegawai tergerak untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan berprilaku lebih baik dalam bekerja dengan kategori baik. Dari ketiga indicator yang digunakan pada variable motivasi kerja bahwa indicator yang memiliki rerata yang tinggi adalah keterkaitan dengan rerata 4,07 atau dengan kategori baik, hal ini menunjukan bahwa pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi bersedia untuk bekerja dengan lebih baik jika merasakan hubungan yang baik dengan atasannya dan hubungan yang baik dengan sesama pegawai.

Rata-rata skor variabel kerjasama (X_3) sebesar **3,92** dimana skor ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kerjasama dengan kategori baik. Hal ini menunjukan bahwa persepsi pegawai sekertariat DPRD Kabupaten Wakatobi terhadap tindakan bersama yang dilakukan anggota tim untuk bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan kategori baik. Pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi selalu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama pegawa dalam melaksanakan tugasnya baik berkaitan dengan penyelenggaraan pelaksanaan program kerja tahunan DPRD, pengkoordinasian kegiatan bagian dalam rangka memadukan rencana kegiatan masing-masing bagian agar terjalin kerjasama dan kesatuan tindakan yang harmonis dalam melaksanakan tugas maupun pengelolaan urusan rumah tangga, perjalanan dinas ,kepegawaian dan ketatausahaan DPRD.

Rata-rata skor variabel kinerja pegawai (Y) sebesar **4,06** atau memiliki interpratasi baik. Hal ini menunjukan bahwa rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai di sekretaria DPRD Kabupaten Wakatobi dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Selanjutnya dari 2 (dua) indikator variabel kinerja pegawai, indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah sasaran kinerja pegawai yaitu dengan rerata 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa rencana kerja dan target yang dicapai oleh pegawai di OPD Kabupaten Wakatobi tergolong baik.

Sebagai persyaratan dalam penggunakan alat analisis regresi linier berganda, maka dilakukan pengujian asumsi, yaitu normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa tidak ada asumsi tersebut yang terlanggar.

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam pelenlitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial dilakukan dengan analisis regresi berganda. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian			*Standarized cofficient*	t_{hitung}	Sig	Hasil
Komunikasi Organisasi	→	Kinerja pegawai	0,359	2,742	0,011	Tidak signifikan
Motivasi Kerja	→	Kinerja pegawai	0,381	2,621	0,014	Signifikan
Kerjasama tim	→	Kinerja pegawai	0,268	2,299	0,030	Signifikan
Constant	=	-0,028	Fhitung	49,588		
R	=	0,923	Sig.F	0,000		
R-Square	=	0,834	Sampel	30 orang		

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5.9. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 0{,}359X_1 + 0{,}381X_2 + 0268X_3$

Dari persamaan di atas dan hasil analisis data dapat diinterpretasikan bahwa:

a. Apabila komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim nilainya tetap (konstan) atau tidak terjadi peningkatan ataupun penurunan maka kinerja pegawai akan menurun.
b. Apabila komunikasi organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.
c. Apabila motivasi kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai menjadi meningkat.
d. Apabila kerjasama tim meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Nilai R sebesar 0,923 menunjukan bahwa korelasi / hubungan variabel bebas komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat, karena nilainya berada di antara 0,81 – 1. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,834. Artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama (simultan) komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim sebesar 83,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang sangat kuat karena nilainya lebih dari 81%.

Hasil pengujian pengaruh secara simultan komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai uji F yakni sebesar 49,588 atau lebih besar dari 1,69 dan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini juga mengandung makna bahwa secara simultan komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 yakni : secara simultan komunikasi

organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima**.

Hasil pengujian pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,359 dengan arah positif. Koefisien regresi bertanda positif memiliki arti bahwa hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah searah. Sedangkan nilai uji t sebesar 2,742 atau lebih besar dari t-tabel (1,69) dan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,011 < 0,05 dengan demikian maka dinyatakan signifikan. Hasil pengujian membuktikan bahwa semakin komunikasi organisasi maka kinerja pegawai menjadi meningkat. Hasil penelitian ini juga mengandung makna bahwa komunikasi organisasi searah dan berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 yakni : komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima**.

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,381 dengan arah positif. Koefisien regresi bertanda positif memiliki arti bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah. Sedangkan nilai uji t sebesar 2,621 dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,014 < 0,05 maka dinyatakan signifikan. Hasil pengujian membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mengandung makna bahwa motivasi kerja searah dan berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 3 yakni motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima**.

Hasil pengujian pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,268 dengan arah positif. Koefisien regresi bertanda positif memiliki arti bahwa hubungan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai adalah searah. Nilai uji t sebesar 2,299 dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,030 < 0,05 maka dinyatakan signifikan. Hasil pengujian membuktikan bahwa semakin baik kerjasama tim maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mengandung makna bahwa kerjasama tin searah dan berkontribusi nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 4 yakni kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan peneliti sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil analisis pengaruh simultan komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang signifikan Temuan ini menunjukan bahwa variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai di Secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian menunjukan bahwa terjalinnya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi baik antara atasan dengan pegawai, pegawai dengan atasan dan pegawai dengan pegawai, serta adanya dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik karena adanya hubungan yang baik dengan sesame pegawai, hubungan yang baik dengan atasan maka pegawai merasa nyaman dalam bekerja, disamping itu terdapat kerjasama tim yang baik antara pegawai, antara pegawai dengan pimpinan maka kinerja pegawai menjadi baik.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai dilingkup secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi saling melakukan koordinasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan kegiatan di secretariat DPRD yang berkaitan dengan penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, menyelenggarakan / mengelola urusan rumah tangga, perjalanan dinas, kepegawaian dan ketatausahaan DPRD. Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan dimasing-masing unit kerjanya yang

menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Pegawai sekertariat DPRD Kabupaten Wakatobi memiliki dorongan yang membuat pegawai tergerak untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan berprilaku lebih baik dalam bekerja dengan kategori baik. hal ini menunjukan bahwa pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi bersedia untuk bekerja dengan lebih baik jika merasakan hubungan yang baik dengan atasannya dan hubungan yang baik dengan sesama pegawai.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai sekertariat DPRD Kabupaten Wakatobi bahwa terjalin kerjasama antara anggota tim, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi selalu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama pegawa dalam melaksanakan tugasnya baik berkaitan dengan penyelenggaraan pelaksanaan program kerja tahunan DPRD, pengkoordinasian kegiatan bagian dalam rangka memadukan rencana kegiatan masing-masing bagian agar terjalin kerjasama dan kesatuan tindakan yang harmonis dalam melaksanakan tugas maupun pengelolaan urusan rumah tangga, perjalanan dinas ,kepegawaian dan ketatausahaan DPRD. Dengan adanya kerjasama yang baik diantara pegawai dan antar tim kerja sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Gibson *et al.* (2003) bahwa terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Variabel psikologis terdiri dari sikap, kepribadian, komunikasi, motivasi dan budaya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Andi dkk (2017) bahwa tim kerja, komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian Selvani dan Triatmato (2017) mengungkapkan bahwa secara simultan komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukan bahwa variabel komunikasi organisasi mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai di secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukan bahwa dengan terjalinya komunikasi formal antara sesama pegawai dilingkup secretariat DPRD baik antar pegawai maupun antar pimpinan dan antara pegawai dengan pimpinan maka tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan kualitas yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai dilingkup secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi saling melakukan koordinasi terkait dengan pelaksanaan tugas dan kegiatan di secretariat DPRD yang berkaitan dengan penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, menyelenggarakan / mengelola urusan rumah tangga, perjalanan dinas, kepegawaian dan ketatausahaan DPRD

Pegawai di secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi tidak mengalami kesulitan bila berkomunikasi dengan atasan terutama berkaitan dengan penjabaran teknis kegiatan yang akan dijalankan oleh secretariat terkait dengan keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh DPRD baik berkaitan dengan penyusunan rencana kerja Sekretariat DPRD dan Program Kerja DPRD sebagai pedoman kerja; menyusun rencana kerja Sekretariat DPRD dan Program Kerja DPRD sebagai pedoman kerja maupun penyelenggaraan / pengelolaan urusan rumah tangga, perjalanan dinas, kepegawaian dan ketatausahaan DPRD. Sedangkan komunikasi antara atasan ke bawahan dilakukan seperlunya bila ada kebutuhan yang sifatnya mendasar untuk kepentingan pelaksanaan kegiatan di sekretariatan atau berkaitan dengan kegiatan DPRD dengan stakeholder. Komunikasi organisasi dilingkup sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi juga dilakukan oleh unsur pimpinan dengan mengkomunikasikan dengan jelas informasi hasil kinerja pegawai. Informasi hasil kinerja pegawai disampaikan oleh pimpinan dalam bentuk laporan kinerja yang dibuat oleh pegawai

untuk dikoordinasikan ke pihak atasan, namun atasan hanya menyampaikan secara umum hasil kinerjanya berdasarkan standar yang ada, namun pimpinan tidak menjelaskan secara detail tentang capaian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai.

Komunikasi organisasi dilingkup secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi terjalin dengan baik, baik komunikasi bawahan ke atasan yang berkaitan dengan koordinasi yang dilakukan oleh pegawai terkait dengan pelaksanaan tugas yang diberikan, disamping itu juga tentang adanya masalah teknis pelaksanaan kegiatan sehingga perlu dilakukan koordinasi dengan pihat atasan. Dengan adanya komunikasi organisasi ini maka terjalin hubungan yang harmonis antar pegawai dengan atasan disamping itu masalah teknis yang dihadapi dapat diberikan solusi untuk penyelesaiannya. Disamping itu juga terjalin komunikasi yang intens antara sesama pegawai dalam hal penyelesaian teknis pekerjaan sehingga kegiatan yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Pace, Faules dan Don (2006) bahwa komunikasi organisasi merupakan perilaku pengatur organisasi yang terjadi diantara orang-orang dalam organisasi. Dan juga bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Desyta Angraini dkk (2018), Puti Annisa dan Anna Marina (2018), Olena et all (2016), penelitian mereka menemukan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. disebabkan oleh semakin baik komunikasi yang terjadi dalam organisasi, penyampaian pesan menjadi semakin jelas dari atasan kepada bawahan maupun bawahan kepada atasan, pegawai dengan rekan kerjanya sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dan signifikan maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai di secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan dimasing-masing unit kerjanya yang menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Pegawai sekertariat DPRD Kabupaten Wakatobi memiliki dorongan yang membuat pegawai tergerak untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan berprilaku lebih baik dalam bekerja dengan kategori baik. hal ini menunjukan bahwa pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi bersedia untuk bekerja dengan lebih baik jika merasakan hubungan yang baik dengan atasannya dan hubungan yang baik dengan sesama pegawai.

Hasil penelitian menunjukan bahwa para pimpinan di masing-masing bidang mengayomi pegawai dan selalu mengarahkan tugas pegawai dengan baik sehingga pegawai merasa menjadi bagian dari secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi, dengan demikian maka pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugasnya agar kinerja organisasi menjadi lebih baik. Hal lainnya adalah terjalinnya hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai sehingga komunikasi dan koordinasi tentang penyelesaian tugas dan fungsi kesekretariatan menjadi mudah dilakukan dan pegawai saling mensuport dan membantu tugas-tugas teknis yang dibebankannya karena menganggap bahwa secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi adalah rumah yang memberikan kenyamanan bagi pegawai.

Hal lainnya adalah pimpinan secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi memberikan peluang yang sama kepada setiap pegawai yang ingin mengembangkan bakat dan karirnya baik melalui pendidikan formal maupun non formal, namun tidak semua pegawai mengikuti kegiatan tersebut, sehingga pengembangan bakat bagi pegawai bukan merupakan hal yang utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukan bahwa pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi bekerja lebih efektif bersama dengan pegawai lain dalam suasana lebih kooperatif dengan selalu menjalin kemitraan dengan pegawai lainnya agar tercipta nuansa yang lebih harmonis guna menunjang suasana lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berprestasi serta dapat memberi dampak positif bagi secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa dengan motivasi yang dimiliki oleh pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi maka pengetahuan pegawai menjadi bertambah, keinginan untuk mengisi semua point penilaian kinerja menjadi lebih baik, melakukan hubungan yang baik dengan sesama pegawai dengan demikian maka pegawai akan selalalu melakukan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Steers (1985) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat motivasi pekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Gibson (2008) bahwa kinerja sumber daya manusia adalah fungsi dari motivasi. Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Handoko (2001) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

Hasil penelitian ini mendukung Mangkunegara (2011) bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Olusadum & Anulika (2018), Octaviannand *et al* (2018), Rusilawati *et al* (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Jefrey & Soleman (2017), Ruru dkk (2017), Syaifuddin (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukan bahwa variabel kerjasama tim mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai di secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai sekertariat DPRD Kabupaten Wakatobi bahwa terjalin kerjasama antara anggota tim, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi selalu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama pegawa dalam melaksanakan tugasnya baik berkaitan dengan penyelenggaraan pelaksanaan program kerja tahunan DPRD, pengkoordinasian kegiatan bagian dalam rangka memadukan rencana kegiatan masing-masing bagian agar terjalin kerjasama dan kesatuan tindakan yang harmonis dalam melaksanakan tugas maupun pengelolaan urusan rumah tangga, perjalanan dinas ,kepegawaian dan ketatausahaan DPRD. Dengan adanya kerjasama yang baik diantara pegawai dan antar tim kerja sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pegawai di secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi tergerak untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan berprilaku lebih baik dalam bekerja. Hal lainnya adalah pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi bersedia untuk bekerja dengan lebih baik ketika merasakan hubungan yang baik dengan atasannya dan hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Dengan adanya hubungan yang baik ini maka pegawai memiliki dorongan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat.

Motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi yang paling nampak adalah adanya koordinasi dalam tugas, hal ini menunjukan bahwa kemampuan membangun koordinasi dengan sesama rekan kerja tim dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kategori baik. Koordinasi yang dilakukan oleh pegawai secretariat DPRD Kabupaten Wakatobi adalah hal yang penting karena kegiatan yang ada khususnya penyelenggaran urusan rumah tangga, perjalanan dinas, kepegawaian dan ketatausahaan DPRD melibatkan beberapa bidang sehingga diperlukan koordinasi yang intens dan baik antar pegawai dan antar bidang.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Brent et all. (2013 :183) bahwa 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 daripada dilakukan sendiri. Demikian pula pendapat Tarricone dan Luca (2002) bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan

sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian. Kerjasama dan komunikasi yang meningkat akan membantu pegawai meningkatkan kinerjanya. Pendapat yang sama oleh Greenberg dan Baron (2008:309) bahwa kerjasama tim adalah tim yang anggotanya dikaitkan terutama dengan penggunaan sumberdaya organisasi untuk secara efektif menciptakan hasil atau kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian King (2016), Andi dkk (2017), Kornel et al (2016) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini tidak mengkaji pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dengan membedakan masa kerja pegawai. Oleh karena itu, maka penelitian selanjutnya dapat mengkaji perbedaan pengaruh variable komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, berdasarkan masa kerja pegawai.

VI. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain :

1. Komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa adanya komunikasi dalam organisasi, motivasi kerja pegawai dan kerjasama tim dalam suatu kegiatan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa terbangunnya komunikasi dalam suatu organisasi maka berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa adanya dorongan bagi pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa terjalinnya kerjasama tim dalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Amir, Abdul Wahid Syafar dan Saharuddin Kaseng, (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 7, Juli hlm 44-50 ISSN: 2302-2019*

Andi Catur Prasetyo, Sutopo, Indah Noviandari. (2017). Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Momen Global Internasional Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3.*

Brent D.Ruben, Lea P.Stewar. (2013). Komunikasi dan Perilaku Manusia., Rajawali Pers., Jakarta

Desyta Angraini, Cathas Teguh Prakoso, Sarwo Eddy Wibowo, (2018) Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal lmu Komunikasi,* 6 (1): 286-297 ISSN 2502-5961 (cetak) 2502-597x (online), ejournal.ilkom.fisip-unmul.org

Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmato (2017) Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5 No. 1, pp 48-56.

Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang, (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Emba Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2124 - 2133*

Flippo, Edwin B. (1984). *Manajemen Personalia*. Jilid 1 dan 2, Edisi keenam. Alih Bahasa Moh. Masud. Penerbit Erlangga. Jakarta

Gibson JL, Ivancevich JM, Donelly JH. (2003). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1*. Jakarta: Binapura Aksara.

Greenberg, Jerald, Robert A. Baron. (2008). *Behavior in Organization 9 edition.* New Jersey: Pearsin Prentice Hall.

Harris Michael. (2000). *Human Resource Management*. 2th Edition. The Dryden Press. US. *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM*, Yoyakarta.

Hasibuan S.P Melayu, (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan KunciKeberhasilan.* Jakarta : CV. Haji Masagung

Handoko , T. Hani. (2003). *Kinerja dan Tingkat Emosional*. Pranata. Surabaya.

Kylie Goodell King (2016) Measuring teamwork and team performance in collaborative work environments, *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2016-0028

Khomsahrial, Romli. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap.* Jakarta: Grasindo

Mangkunegara, AP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keempat. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Melayu SP Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Akasara, Jakarta.

Mangkuprawira (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia. Jakarta

Malhotra, K Naresh. (2010). *Marketing Research*. 6th Edition, Prentice Hall, Inc, United Stated Of America.

Mas'ud, F. (2004). *Surv ai Diagnosis Organis asional (Konsep dan Aplikasi).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Masmuh, Abdullah. (2008). Komunikasi Organisasi dalam perspektif teori dan praktek. Malang : UMM Press

Mc. Clelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.

Muhammad Arni, (2009). Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara

Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Newstrom, John W. (2011). *Human Behavior at Work*: McGraw-Hill Companies. Inc. New York.

Olena Mazurenko, Jason Richter, Abby Swanson-Kazley, Eric Ford. (2016). *Examination Of The Relationship Between Management And Clinician Agreement On Communication Openness,Teamwork, And Patient Satisfaction In The US Hospitals.* Journal of Hospital Administration , Vol. 5, No. 4. http://www.sciedupress.com/jha.

Pace, Wyne & Faules, Don F. (2006). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Puti Annisa Utari, Anna Marina. (2018), Pengaruh Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Provinsi 'X' Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 VolumeIVNo.3–Oktober

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun (2011). Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.

PP No. 16. (2010), Pedoman Penyusunan Peraturan Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Peraturan Daerah Kabupaten Wakatobi Nomor 4 Tahun (2008), Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behaviour*. San Diego University, Prentice-Hall Inc, Upper Saddle River. New Jersey. Edisi Indonesia PT Gramedia

Robbins, S P. dan Judge Timothy A.(2008). Perilaku Organisasi. Edisi 12 Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: Revika Aditama

Tarricone, P dan Luca, J. (2002). *Successful Teamwork*: A Case Study. Herdsa, 640-646. Cowan University, Perth, Australia.

UU Nomor 17 tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

Zaenal Afifi , Dennyca Hendrianto Nugroho, (2018) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. Jurnal Kajian Akuntansi Vol 2, (1), 98-107 e2579-9991, p2579-9975.