PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN SEKRETARIAT DI DIREKTORAT JENDERAL PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Arief Prasetyo [1], Kusiyah [2], Muchtamim [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
STIE Kusuma Negara,Indonesia
ariefprasetyo230@gmail.com [1], usykusiyah@gmail.com [2],
muchtamim.stiekusumanegara@gmail.com [3]

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of communication and teamwork on employee work effectiveness in the Secretariat Division of the Directorate General of Legislation, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with a causal approach. The population consisted of 50 employees, and all 50 employees were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach, including Outer Model testing for validity and reliability and Inner Model testing for hypothesis testing and the coefficient of determination, processed using SmartPLS 4.0. The results showed that communication has a positive and significant effect on employee work effectiveness. Teamwork also has a positive and significant effect on employee work effectiveness. Furthermore, communication and teamwork simultaneously have a positive and significant effect on employee work effectiveness. These findings indicate that effective communication and strong teamwork are important factors in supporting and improving employee work effectiveness in the Secretariat Division of the Directorate General of Legislation.

Keywords: *Communication, Teamwork, Employee Work Effectiveness.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan bagian sekretariat di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian berjumlah 50 pegawai dan seluruh populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM), yang meliputi pengujian Outer Model berupa uji validitas dan reliabilitas serta Inner Model berupa pengujian hipotesis dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu, komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan kerjasama tim yang baik merupakan faktor penting dalam mendukung dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada bagian sekretariat di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Efektivitas Kerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin dinamis, didukung oleh globalisasi dan transformasi digital, menuntut setiap organisasi untuk mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam organisasi sektor publik, tuntutan terhadap efektivitas kerja menjadi semakin penting karena pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga harus mampu memberikan dukungan terhadap tercapainya pelayanan dan tujuan organisasi secara tepat, terkoordinasi, dan bertanggung jawab.

Efektivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mampu mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Bormasa (2022) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan bagian penting dalam aktivitas organisasi karena berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas kerja dapat tercermin melalui kemampuan pegawai dalam mencapai target pekerjaan, menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang diharapkan, menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, serta melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, efektivitas kerja perlu diperhatikan agar aktivitas organisasi dapat

berjalan secara optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan pada bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan merupakan bagian dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang memiliki peran dalam pelaksanaan tugas di bidang peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaan tugasnya, bagian sekretariat memiliki fungsi penting dalam mendukung kegiatan organisasi, antara lain melalui koordinasi bidang kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, serta dukungan terhadap direktorat teknis dan kegiatan penyusunan peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada bagian sekretariat tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada koordinasi dan hubungan kerja antarpegawai.

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) internal pada triwulan II tahun 2025, pelaksanaan beberapa indikator rencana kerja pada bagian yang diteliti menunjukkan hasil yang berada pada kategori sesuai ekspektasi hingga di atas ekspektasi. Lima indikator yang digunakan menunjukkan target dan realisasi masing-masing sebesar 90% dan 95%, 95% dan 100%, 90% dan 100%, 90% dan 95%, serta 95% dan 98%. Berdasarkan klasifikasi penilaian, capaian sebesar 95%–100% termasuk kategori di atas ekspektasi, sedangkan capaian 80%–94% termasuk kategori sesuai ekspektasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum efektivitas pelaksanaan pekerjaan telah berjalan dengan baik. Namun demikian, pencapaian tersebut perlu dipertahankan melalui komunikasi yang akurat, jelas, dan tepat waktu serta kerja sama yang solid antarpegawai, terutama karena pekerjaan pada bagian sekretariat melibatkan keterkaitan tugas dan koordinasi antarunit.

Komunikasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung efektivitas kerja. Komunikasi dalam organisasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi, pesan, serta makna antara anggota organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan. Irwanti (2022) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat mendukung efektivitas organisasi. Dalam pelaksanaan

pekerjaan sekretariat, informasi yang tidak disampaikan secara jelas, tepat, dan tepat waktu berpotensi menimbulkan kesalahpahaman serta menghambat koordinasi pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat membantu pegawai memahami tugas, menyampaikan informasi, mendiskusikan permasalahan, memberikan instruksi, dan membangun hubungan kerja yang mendukung penyelesaian pekerjaan.

Selain komunikasi, kerjasama tim merupakan faktor lain yang berkaitan dengan efektivitas kerja. Kerjasama tim merupakan proses kolaborasi antara individu yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan bersama. Paat et al. (2023) menjelaskan bahwa kerjasama tim dapat dilihat melalui kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan anggota tim. Dalam lingkungan sekretariat, berbagai pekerjaan membutuhkan keterlibatan beberapa pegawai dan koordinasi antarbagiannya. Dengan demikian, kemampuan pegawai untuk bekerja sama, saling percaya, menjaga kekompakan, dan bertanggung jawab terhadap tugas bersama menjadi penting dalam mendukung pencapaian hasil kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim memiliki keterkaitan dengan efektivitas kerja. Paat et al. (2023), Madina dan Hakim (2025), serta Oktaviani et al. (2024) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap efektivitas atau hasil kerja. Hasil penelitian mengenai kerjasama tim juga menunjukkan kecenderungan positif dan signifikan, antara lain pada penelitian Paat et al. (2023), Fitri et al. (2023), dan Worang et al. (2023). Namun, hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya konsisten. Anzanie et al. (2025) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja meskipun kerjasama tim berpengaruh signifikan. Sementara itu, Setyawati dan Utami (2024) menunjukkan bahwa pengaruh variabel tertentu terhadap efektivitas kerja tidak selalu signifikan secara parsial. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu diuji pada konteks organisasi yang berbeda.

Konteks penelitian pada Sekretariat Direktorat Jenderal

Peraturan Perundang-undangan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan beberapa objek penelitian terdahulu. Lingkungan kerja yang bersifat formal dan hierarkis serta pekerjaan yang berkaitan dengan bidang peraturan perundang-undangan membutuhkan ketepatan penyampaian informasi, koordinasi, dan kerja sama yang baik. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja menjadi relevan untuk dilakukan pada lingkungan tersebut. Penelitian ini sekaligus memberikan konteks empiris pada organisasi pemerintahan yang memiliki karakteristik pekerjaan dan koordinasi yang berbeda dengan organisasi atau perusahaan yang menjadi objek penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan bagian sekretariat di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komunikasi, kerjasama tim, dan efektivitas kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kerja melalui penguatan komunikasi dan kerjasama tim.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Variabel penelitian terdiri atas komunikasi sebagai variabel independen pertama (X1), kerjasama tim sebagai variabel independen kedua (X2), dan

efektivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Objek penelitian adalah karyawan bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu skor 5 untuk “Sangat Setuju”, skor 4 untuk “Setuju”, skor 3 untuk “Cukup Setuju”, skor 2 untuk “Tidak Setuju”, dan skor 1 untuk “Sangat Tidak Setuju”. Variabel komunikasi diukur melalui indikator pengetahuan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, keaktifan pegawai dalam berkomunikasi, pembahasan permasalahan, dan penyampaian instruksi yang jelas. Variabel kerjasama tim diukur melalui kepercayaan, kekompakan, tujuan tim, tingkat konflik, dan efektivitas tim. Sementara itu, efektivitas kerja diukur berdasarkan aspek pencapaian sasaran, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan ketepatan sasaran.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0. Analisis diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Selanjutnya dilakukan evaluasi Outer Model yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas mencakup validitas konvergen dan validitas diskriminan, sedangkan reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian.

Tahap berikutnya adalah evaluasi Inner Model untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Evaluasi dilakukan melalui koefisien determinasi (R-square) dan pengujian koefisien jalur. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi

terhadap efektivitas kerja, pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja, serta pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja. Pengolahan data menggunakan PLS-SEM dipilih karena dapat digunakan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dalam model penelitian serta mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan pada bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Pengujian meliputi evaluasi model pengukuran (Outer Model) dan model struktural (Inner Model).

Hasil pengujian convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Nilai outer loading variabel komunikasi berada pada rentang 0,815–0,892, kerjasama tim sebesar 0,818–0,885, sedangkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,818–0,856. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen.

Pengujian validitas diskriminan melalui Fornell-Larcker Criterion juga menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai yang memenuhi kriteria. Nilai diagonal untuk komunikasi sebesar 0,838, kerjasama tim sebesar 0,851, dan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,832. Selain itu, hasil pengujian Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan seluruh nilai berada di bawah 0,90, yaitu hubungan kerjasama tim dengan komunikasi sebesar 0,866, efektivitas kerja dengan komunikasi sebesar 0,801, dan efektivitas kerja dengan kerjasama tim sebesar 0,854. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk penelitian memiliki validitas diskriminan yang memadai.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R-square sebesar 0,701 dan adjusted R-square sebesar 0,689.

Tabel 1 Nilai Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	R-Square	Adjusted R-Square
Efektivitas Kerja Karyawan	0,701	0,689

Nilai R-square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,1% variasi efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 29,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa komunikasi memiliki koefisien sebesar 0,295, sedangkan kerjasama tim memiliki koefisien sebesar 0,575. Kedua nilai tersebut bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara masing-masing variabel independen dengan efektivitas kerja karyawan.

Tabel 2 Nilai Path Coefficient dan Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistics	P-Values	Keputusan
Komunikasi : Efektivitas Kerja	0,295	2,128	0,033	Signifikan
Kerjasama Tim : Efektivitas Kerja	0,575	4,127	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2, komunikasi memiliki nilai t-statistics sebesar 2,128 dengan p-value 0,033. Nilai t-statistics tersebut lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, sehingga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Kerjasama tim memiliki nilai t-statistics sebesar 4,127 dengan p-value 0,000. Nilai tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0,295, t-statistics sebesar 2,128, dan p-value sebesar 0,033. Dengan demikian, semakin baik komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja, semakin tinggi pula efektivitas kerja karyawan.

Komunikasi dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan pegawai memperoleh dan menyampaikan pengetahuan, memberikan pengaruh terhadap sikap, membangun hubungan kerja yang semakin baik, aktif dalam berkomunikasi, membahas permasalahan, serta menyampaikan

instruksi secara jelas. Dalam lingkungan sekretariat yang memiliki pekerjaan saling berkaitan, penyampaian informasi yang jelas dan tepat dapat membantu pegawai memahami tugas dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Paat et al. (2023), Madina dan Hakim (2025), serta penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa komunikasi tetap menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja pada lingkungan organisasi pemerintahan yang memiliki karakteristik formal dan hierarkis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,575 menunjukkan arah hubungan yang positif, sedangkan nilai t-statistics sebesar 4,127 dan p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dibandingkan dengan komunikasi, koefisien kerjasama tim dalam model penelitian lebih besar, sehingga kerjasama tim menunjukkan hubungan yang lebih kuat terhadap efektivitas kerja karyawan dalam penelitian ini.

Kerjasama tim dalam penelitian diukur melalui kepercayaan, kekompakan, tujuan tim, tingkat konflik, dan efektivitas tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama yang baik antarpegawai dapat membantu penyelesaian pekerjaan karena tugas dalam bagian sekretariat memiliki keterkaitan dan membutuhkan koordinasi. Efektivitas tim menjadi salah satu aspek penting karena kemampuan anggota untuk saling mendukung dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Agustina et al. (2024), Anzanie et al. (2025), Madina dan Hakim (2025), Kusumo dan Sukandar (2025), Agus dan Andriyana (2025), Oktaviani et al. (2024), Paat et al. (2023), Worang et al. (2023), dan Setiani et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim

secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh nilai R-square sebesar 0,701, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam model mampu menjelaskan 70,1% variasi efektivitas kerja karyawan, sedangkan 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam berkomunikasi, tetapi juga oleh kemampuan mereka dalam bekerja sebagai sebuah tim. Komunikasi yang baik memungkinkan informasi, instruksi, dan permasalahan pekerjaan disampaikan dengan jelas, sedangkan kerjasama tim memungkinkan informasi tersebut ditindaklanjuti melalui koordinasi dan pembagian tugas yang efektif. Kombinasi keduanya menjadi penting dalam mendukung pencapaian tujuan, kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan ketepatan sasaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anzanie et al. (2025), Madina dan Hakim (2025), Agus dan Andriyana (2025), Oktaviani et al. (2024), Agustina et al. (2024), Setyawati dan Utami (2024), Paat et al. (2023), Fitri et al. (2023), Armadhan et al. (2023), dan Setiani et al. (2020), yang menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan efektivitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim merupakan dua faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan pada bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Nilai koefisien kerjasama tim yang lebih besar daripada komunikasi menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, penguatan kerja sama antarkaryawan menjadi aspek yang sangat penting, tanpa mengabaikan kebutuhan terhadap komunikasi yang jelas, akurat, dan tepat waktu.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan bagian sekretariat di Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,295, nilai *T-Statistics* sebesar 2,128, dan *P-Values* sebesar 0,033. Dengan demikian, semakin baik komunikasi yang berlangsung di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja karyawan.

Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,575, *T-Statistics* sebesar 4,127, dan *P-Values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap efektivitas kerja dibandingkan dengan komunikasi. Semakin baik kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan antaranggota tim, semakin baik pula efektivitas kerja yang dihasilkan.

Secara bersama-sama, komunikasi dan kerjasama tim memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan efektivitas kerja karyawan. Nilai *R-Square* sebesar 0,701 menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim mampu menjelaskan sebesar 70,1% variasi efektivitas kerja, sedangkan 29,9% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi internal serta memperkuat kerjasama antarpegawai melalui koordinasi yang jelas, penyampaian informasi yang tepat, pembagian tugas yang terarah, serta penguatan kekompakan tim. Upaya tersebut penting untuk menjaga efektivitas kerja karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja sekretariat yang membutuhkan koordinasi dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, I., & Andriyana, F. (2025). The effect of teamwork and communication on employee productivity of LNG Badak Bontang Hospital (Felasa Andriyana). *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS),* *7*(1), 19–26. https://doi.org/10.56338/ijhess.v7i1.6285

Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban, 4*(1), 7–17. https://www.journal-stiehidayatullah.ac.id/tadbir/article/view/367

Akhmad, B. A. (2022). *Komunikasi organisasi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Al Salman, W., & Hassan, Z. (2016). Impact of effective teamwork on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management, 4*(1), 76–85. https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/76.85

Anzanie, S. M., Afuan, M., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UPTD RSUD Sungai Dareh. *Jurnal Bintang Manajemen, 3*(1), 82–93. https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3808

Armadhan, R. T., Joesyiana, K., & Mar'aini. (2023). The influence of communication and teamwork on employee performance at PT. Aneka Warna Indah in Jakarta. *International Journal of Sharia Business Management (IJSBM), 2*(2), 73–81. https://doi.org/10.51805/ijsbm.v2i2.166

Aryadi, T. (2020). *Analisis efektivitas kerja pegawai: Studi pada bidang pemeliharaan & peningkatan jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon*. Cirebon: CV. Elsi Pro.

Bawuntu, A. A. G. W. W., & Suwandana, I. G. M. (2024). The influence of organizational communication on employee performance mediated by employee job satisfaction at the Denpasar City Health Office. *IJEMS, 1*(4), 25–41. https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.212

Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan efektivitas kerja*. Purwokerto: Pena Persada.

Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan teori harapan Victor Vroom dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora, 4*(02), 1974–1987. https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511

Fauziannor, & Fatimah, S. (2025). *Perilaku organisasi: Teori, konsep, dan aplikasi dalam pengelolaan sumber daya manusia*. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.

Fazli, L., Akbar, M. F., & Allifiansyah, S. (2025). The effect of organizational communication on employee work motivation in the state-owned sector. *Journal of Digital Marketing and Communication, 5*(1), 15–25. https://doi.org/10.53623/jdmc.v5i1.547

Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati. (2023). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 20*(3), 510–520. https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13446

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Kusuma Dewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 4.0*. Semarang: Yoga Pratama.

Hidayah, N. (2022). *Komunikasi organisasi: Implikasi teori organisasi bagi komunikasi organisasi*. Tulungagung: Akademia Pustaka.

Irwanti, M. (2022). *Buku ajar: Teori komunikasi organisasi dan manajemen*. Jakarta: Damera Press.

Julian, D., & Wirawan, S. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Tabalong Jaya Marga Bersama Kabupaten Tabalong. *JAPB, 7*(1), 806–814. http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB

Kusumo, A. H., & Sukandar, R. (2025). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim serta dampaknya terhadap efektivitas kerja di PT Airfast Indonesia. *Journal of Science and Social Research, 8*(2), 1492–1498. http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

Madina, S. A., & Hakim, L. (2025). Pengaruh komunikasi, kemampuan kerja, dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan Batik Laweyan Surakarta. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 8*(1), 85–94. https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.13935

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Oktiviani, R., Yulaikah, & Adiwinata, D. (2024). Efektivitas kerja karyawan: Komunikasi dan kerja sama tim pada RS. Citra Sundari. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting), 12*, 67–76. https://doi.org/10.55171/jsab.v12i2.1311

Paat, P. F., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11*(4), 916–926. https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51564

Paredes-Saavedra, M., Vallejos, M., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, W. C., & Geraldo-Campos, L. A. (2024). Work team effectiveness: Importance of organizational culture, work climate, leadership, creative synergy, and emotional intelligence in university employees. *Administrative Sciences, 14*(11). https://doi.org/10.3390/admsci14110280

Pratiwi, R., Tarumingi, D. A., Husin, & Leiwakabessy, I. M. (2025). *Teori organisasi untuk pemimpin masa depan: Menyusun strategi dalam lingkungan yang dinamis*. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.

Rajhans, K. (2009). Effective organizational communication: A

key to employee motivation and performance. *Interscience Management Review, 2*(2), 145–149. https://doi.org/10.47893/imr.2009.1040

Rantesalu, A. (2021). *Membangun tim kerja organisasi: Pendekatan teori dan praktek*. Makassar: Arti Bumi Intaran.

Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh komunikasi kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9*(1), 1–10. https://ebis-jurnal.unsuri.ac.id/index.php/ebis/article/view/47

Setyawati, I., & Utami, N. N. (2024). The effect of teamwork, communication and competence on the performance of Purwosari District employees, Pasuruan Regency with motivation as an intervening variable. *IJAEM, 6*, 233–242. https://doi.org/10.35629/5252-0605233242

Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2020). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 107–121. https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/issue/view/529

Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., et al. (2024). *Aplikasi SmartPLS 4.0 untuk pemula*. Tangerang: Minhaj Pustaka.

Solanki, S. B., & Dubey, N. (2024). Impact of team work on organizational performance and productivity. *IRJHIS, 5*(4), 527–534. https://doi-ds.org/doilink/04.2024-67256751/IRJHIS2404054

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriadi, I., & Artani, Y. (2025). *Partial Least Square: Konsep dan aplikasi dengan SmartPLS 3.2.8*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.

Suraswati, Sellang, K., & Ibrahim, M. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sirendeng Rappang. *Jurnal Praja, 9*(1), 18–27. https://doi.org/10.55678/prj.v9i1.331

Tasnim, Wahyudi, S., Silalahi, M., Gandasari, D., Sari, M., Sahri, et al. (2020). *Pengantar komunikasi organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Telaumbanua, E., Halawa, F., Sukardi, D. S., Zega, Y., et al. (2024). *Manajemen kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Wijayanti, T. C. (2021). Influence of interpersonal communication and teamwork on organization to enhance employee performance: A case study. *Proceedings of the 1st UMGESHIC International Seminar*

on Health, Social Science and Humanities (UMGESHIC-ISHSSH 2020), 585, 425–431. https://doi.org/10.2991/assehr.k.211020.060

Worang, A. J., Kojo, C., & Karuntu, M. M. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan perilaku kerja terhadap efektivitas kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Tolitoli. *Jurnal EMBA, 11*(4), 1467–1478. https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52639

Wulandari, E., Abdhie, B., & Chairudin, R. (2024). Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Bengkel Mobil Aman Palembang. *Jurnal Strategi, 14*(2), 108–115. https://doi.org/10.52333/strategi.v14i2.993