

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja Pegawai MTsN 1 Pesisir Selatan

Henryanto Abaharis^{1✉}, Nadiatul Khoiroh Wahyu Nisak²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Abstrak

Komunikasi dan kerja sama tim yang solid diyakini sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu, kerja sama tim juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Secara simultan, komunikasi dan kerja sama tim memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi serta membangun kerja sama tim yang solid guna mencapai kinerja yang optimal. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi, khususnya institusi pendidikan, perlu memprioritaskan peningkatan sistem komunikasi internal dan penguatan dinamika kerja tim untuk mencapai kinerja yang optimal. Penguatan kedua aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas kelembagaan secara keseluruhan.

Kata kunci: Komunikasi, Kerja Sama Tim, Efektivitas Kerja

Abstract

Communication and solid teamwork are believed to be crucial factors in improving individual and organizational performance. The research method used was a quantitative approach, with data collection techniques using questionnaires distributed to employees. Data analysis was conducted using statistical regression tests to determine the relationships and influences between variables. The results showed that communication has a positive and significant influence on employee work effectiveness. Furthermore, teamwork was also shown to have a positive and significant effect on work effectiveness. Simultaneously, communication and teamwork make a strong contribution to improving employee work effectiveness. Therefore, organizations are advised to improve the quality of communication and build strong teamwork to achieve optimal performance. The implications of this study suggest that organizations, particularly educational institutions, should prioritize improving internal communication systems and strengthening teamwork dynamics to achieve optimal performance. Strengthening these aspects is expected to enhance productivity, support organizational goals, and improve overall institutional effectiveness.

Keywords : Communication, Teamwork, Decisions.

Copyright (c) 2026 Henryanto Abaharis

✉ Corresponding author :

Email Address : henryantoabaharis@akbpstie.ac.id

PENDAHULUAN

Saat ini, dunia kerja semakin kompetitif dan menuntut setiap karyawan untuk mampu menghasilkan pekerjaan yang unggul serta berkualitas tinggi. Kualitas pekerjaan yang optimal tidak hanya memberikan kontribusi positif terhadap individu, tetapi juga berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif agar tetap adaptif terhadap berbagai tantangan serta mampu menjaga kelancaran operasional secara berkelanjutan (Handoko, 2013).

Dalam praktiknya, kinerja organisasi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah efektivitas kinerja karyawan. Karyawan memiliki peran strategis sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali kegiatan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, faktor-faktor seperti motivasi, kerja sama tim, dan komunikasi juga turut memengaruhi tingkat kinerja individu dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015; Susanti et al., 2021).

Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang tidak hanya berfungsi secara operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pikiran, perasaan, serta keinginan karyawan akan memengaruhi cara mereka dalam memandang pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif maupun negatif terhadap hasil kerja yang dihasilkan (Makbul, 2021).

Efektivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dari perspektif pencapaian tujuan, efektivitas mengacu pada sejauh mana suatu organisasi mampu merealisasikan target yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Selain itu, efektivitas juga dapat dilihat dari aspek waktu, yaitu keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Ernawati & Munir, 2023). Dalam konteks ini, efektivitas tim menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk mengukur sejauh mana kinerja kelompok mampu mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan, di mana kerja sama yang efektif menuntut setiap anggota tim untuk mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan individu (Kusuma & Sutanto, 2018).

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2022, kinerja pegawai di beberapa sekolah, termasuk MTsN, masih menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi tugas serta rendahnya koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan operasional sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang efektif serta lemahnya kerja sama tim dapat menurunkan kinerja pegawai secara signifikan (Sari, 2019; Rachmalyunialwati, 2018).

Selain itu, data Angka Partisipasi Murni (APM) menunjukkan adanya variasi tingkat partisipasi pendidikan pada setiap jenjang. Pada jenjang SD/MI, APM berada pada angka yang sangat tinggi, yaitu di atas 99%, yang menunjukkan bahwa hampir seluruh anak usia sekolah dasar telah mengakses pendidikan sesuai jenjangnya. Namun, pada jenjang SMP/MTs, APM mengalami penurunan menjadi 80,73%, yang mengindikasikan masih terdapat sekitar 19,27% anak usia sekolah yang belum terakomodasi secara optimal dalam sistem pendidikan formal. Penurunan yang lebih signifikan terlihat pada jenjang

SMA/SMK/MA dengan APM sebesar 65,03%, yang berarti lebih dari 30% remaja usia sekolah tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang tersebut.

Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan akses terhadap fasilitas pendidikan, kondisi ekonomi keluarga, rendahnya motivasi belajar, serta kurang optimalnya efektivitas komunikasi dan kerja sama tim dalam lingkungan pendidikan (Ningrum et al., 2024). Dalam konteks MTsN 1 Pesisir Selatan, komunikasi yang efektif antara tenaga pendidik, staf administrasi, serta pimpinan sekolah menjadi faktor krusial dalam memastikan pelaksanaan program pendidikan berjalan sesuai dengan target. Selain itu, kerja sama tim yang solid diperlukan dalam merancang serta mengimplementasikan strategi peningkatan partisipasi siswa, seperti pendekatan kepada orang tua, penyelenggaraan program bimbingan belajar, serta penciptaan lingkungan sekolah yang inklusif.

Di MTsN 1 Pesisir Selatan, pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada efektivitas kerja seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Efektivitas kinerja tersebut sangat berperan dalam meningkatkan prestasi akademik siswa, pengembangan keterampilan, serta pembentukan karakter. Selain itu, integrasi nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran menuntut adanya kolaborasi yang baik antara guru dan tenaga kependidikan dalam menggabungkan kurikulum umum dengan pendidikan berbasis nilai agama.

Komunikasi yang efektif merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan dari satu individu kepada individu lain dengan tujuan untuk memengaruhi atau mengubah perilaku (Priskilla et al., 2023). Selain itu, komunikasi juga dipahami sebagai upaya untuk membangun pemahaman bersama melalui pertukaran informasi yang didasarkan pada kesamaan persepsi (Yuyun, 2018). Dengan demikian, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan keselarasan tujuan antarindividu dalam organisasi.

Dalam praktiknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti konflik internal, miskomunikasi, hingga rendahnya koordinasi kerja. Oleh karena itu, komunikasi yang baik diperlukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan efektivitas kerja tim (Handayani & Putra, 2024). Dalam lingkungan sekolah, komunikasi berlangsung dalam berbagai arah, baik antara kepala sekolah dengan guru, antar guru, maupun antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya. Ketiga bentuk komunikasi tersebut harus berjalan secara sinergis agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Selain komunikasi, kerja sama tim juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kerja sama tim dapat diartikan sebagai proses kolaborasi antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan bersama melalui penggabungan sumber daya, pengetahuan, dan keterampilan (Bantam et al., 2024). Kerja sama yang efektif tidak hanya melibatkan pembagian tugas, tetapi juga mencakup kepercayaan, koordinasi, serta pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing anggota tim (Widyaswari et al., 2016).

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala dalam kerja sama tim, seperti perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi, serta rendahnya interaksi antar anggota tim. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan terganggunya lingkungan kerja (Hermawati & Sudiantini, 2022). Oleh karena itu, upaya

peningkatan komunikasi menjadi langkah strategis dalam memperkuat kerja sama tim dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai kajian empiris, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Fitri et al., 2023; Werdati et al., 2022; Wijaya et al., 2022). Namun, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara spesifik mengkaji kedua variabel tersebut dalam konteks lembaga pendidikan berbasis keagamaan, khususnya pada MTsN di daerah Pesisir Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam mengkaji secara simultan pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pada konteks tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini melibatkan proses pengumpulan data, analisis data secara statistik, serta interpretasi hasil untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan (Sugiyono, 2021; Makbul, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MTsN 1 Pesisir Selatan yang berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh* (*saturated sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden (Sugiyono, 2021).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data yang dikumpulkan berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang diukur menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten (Ghozali, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (Ghozali, 2016). Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji parsial (uji *t*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Seluruh pegawai MTsN 1 Pesisir Selatan yang berjumlah 62 orang dilibatkan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	15	24,2
		Perempuan	47	75,8
2	Usia	20-30 tahun	1	1,6
		31-40 tahun	27	43,5
		41-50 tahun	11	17,7
		> 50 tahun	23	37,1
3	Pendidikan	SLTA/SMA	3	4,8
		DIII/DIV	1	1,6
		S1	53	85,5
		S2	5	8,1
4	Masa Kerja	2-5 tahun	24	38,7
		> 5 tahun	38	61,3
	Jumlah		62	100

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (75,8%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 15 orang (24,2%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan didominasi oleh perempuan, yang sejalan dengan karakteristik sektor pendidikan yang cenderung lebih banyak diminati oleh perempuan.

Dilihat dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan kombinasi kondisi fisik yang baik serta pengalaman kerja yang memadai. Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berada pada kelompok usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1,6%). Selain itu, terdapat 23 orang (37,1%) yang berusia di atas 50 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah mendekati masa pensiun.

Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 53 orang (85,5%), diikuti oleh S2 sebanyak 5 orang (8,1%), SMA sebanyak 3 orang (4,8%), dan DIII/DIV sebanyak 1 orang (1,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang menjadi modal penting dalam mendukung kompetensi kerja di lingkungan madrasah.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 38 orang (61,3%), sedangkan 24 orang (38,7%) memiliki masa kerja antara 2-5 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga berpotensi mendukung stabilitas dan efektivitas kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* (CITC). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30 ($\geq 0,30$). Sebaliknya, apabila nilai tersebut kurang dari 0,30, maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi (X1), kerja sama tim (X2), dan efektivitas kerja (Y) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria	Kesimpulan
1	Komunikasi (X1)	X1.1	0,710	≥ 0,30	Valid
		X1.2	0,640	≥ 0,30	Valid
		X1.3	0,473	≥ 0,30	Valid
		X1.4	0,698	≥ 0,30	Valid
		X1.5	0,614	≥ 0,30	Valid
		X1.6	0,448	≥ 0,30	Valid
		X1.7	0,678	≥ 0,30	Valid
		X1.8	0,640	≥ 0,30	Valid
		X1.9	0,473	≥ 0,30	Valid
		X1.10	0,640	≥ 0,30	Valid
		X1.11	0,549	≥ 0,30	Valid
		X1.12	0,620	≥ 0,30	Valid
		X1.13	0,644	≥ 0,30	Valid
		X1.14	0,633	≥ 0,30	Valid
		X1.15	0,640	≥ 0,30	Valid
2	Kerja Sama Tim (X2)	X2.1	0,373	≥ 0,30	Valid
		X2.2	0,313	≥ 0,30	Valid
		X2.3	0,392	≥ 0,30	Valid
		X2.4	0,760	≥ 0,30	Valid
		X2.5	0,665	≥ 0,30	Valid
		X2.6	0,449	≥ 0,30	Valid
		X2.7	0,471	≥ 0,30	Valid
		X2.8	0,615	≥ 0,30	Valid
		X2.9	0,484	≥ 0,30	Valid
3	Efektivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,631	≥ 0,30	Valid
		Y1.2	0,642	≥ 0,30	Valid
		Y1.3	0,509	≥ 0,30	Valid
		Y1.4	0,502	≥ 0,30	Valid
		Y1.5	0,556	≥ 0,30	Valid
		Y1.6	0,573	≥ 0,30	Valid
		Y1.7	0,612	≥ 0,30	Valid
		Y1.8	0,716	≥ 0,30	Valid
		Y1.9	0,671	≥ 0,30	Valid
		Y1.10	0,363	≥ 0,30	Valid
		Y1.11	0,652	≥ 0,30	Valid
		Y1.12	0,587	≥ 0,30	Valid
		Y1.13	0,565	≥ 0,30	Valid
		Y1.14	0,652	≥ 0,30	Valid
		Y1.15	0,540	≥ 0,30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi, kerja sama tim, dan efektivitas kerja memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode

Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($\geq 0,60$). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kriteria ($\geq 0,60$)	Kesimpulan
1	Komunikasi (X1)	0,753	0,60	Reliabel
2	Kerja Sama Tim (X2)	0,739	0,60	Reliabel
3	Efektivitas Kerja (Y)	0,751	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi, kerja sama tim, dan efektivitas kerja memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen, berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
1	Komunikasi (X1)	0,228	0,05	Berdistribusi Normal
2	Kerja Sama Tim (X2)	0,228	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) pada seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi (korelasi) antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Komunikasi (X1)	0,928	1,077	Bebas Multikolinearitas
2	Kerja Sama Tim (X2)	0,928	1,077	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

No	Variabel	Signifikansi	Alpha	Kesimpulan
1	Komunikasi (X1)	0,242	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
2	Kerja Sama Tim (X2)	0,073	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (bersifat homoskedastisitas), sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2), terhadap variabel dependen, yaitu efektivitas kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	16,868
Komunikasi (X1)	0,115
Kerja Sama Tim (X2)	0,984

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,868 + 0,115X_1 + 0,984X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,868 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2) bernilai nol, maka efektivitas kerja (Y) tetap memiliki nilai sebesar 16,868 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,115 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,115 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel kerja sama tim (X2) sebesar 0,984 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kerja sama tim sebesar satu satuan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,984 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja, di mana kerja sama tim memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komunikasi.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat alpha (0,05). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh signifikan).
- b. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak (tidak terdapat pengaruh signifikan).

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

No	Variabel	Alpha	Signifikansi	Kesimpulan
1	Komunikasi (X1)	0,05	0,002	H1 Diterima
2	Kerja Sama Tim (X2)	0,05	0,000	H2 Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja
Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
- b. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja
Variabel kerja sama tim (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja pegawai. Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini tercermin melalui beberapa indikator utama, seperti keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan dalam berinteraksi.

Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya penyampaian informasi yang jelas dan tepat, sehingga meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi yang baik juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menyampaikan ide, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja.

Dalam konteks MTsN 1 Pesisir Selatan, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran operasional sekolah. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan adanya koordinasi yang lebih baik dalam pelaksanaan program kerja, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Dengan demikian, peningkatan kualitas komunikasi internal menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rusda dkk. (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi efektif memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Demikian

pula, Cahyani dkk. (2024) menegaskan bahwa kemampuan komunikasi yang baik merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian Rahmat dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja dapat bersifat tidak langsung apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi perlu didukung oleh sistem organisasi yang baik agar memberikan dampak yang lebih optimal terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kerja sama antarpegawai, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Kerja sama tim dalam penelitian ini ditunjukkan melalui indikator kepercayaan, kohesi, serta kolaborasi antar anggota tim.

Kerja sama tim yang baik memungkinkan terjadinya pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang efektif, serta sinergi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam lingkungan sekolah, kerja sama tim menjadi sangat penting karena keberhasilan pelaksanaan program pendidikan tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada kontribusi kolektif seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.

Di MTsN 1 Pesisir Selatan, kerja sama tim yang solid dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung dan harmonis. Adanya kepercayaan antarpegawai akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, kolaborasi yang baik juga mempermudah dalam pemecahan masalah serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fitri dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan produktivitas kerja. Penelitian Sari (2020) juga menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan bekerja secara kolektif. Selain itu, Supartiyah (2024) menegaskan bahwa kolaborasi yang efektif mampu meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim yang kurang optimal dapat menghambat kinerja apabila tidak didukung oleh komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kerja sama tim dibangun di atas dasar komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang saling percaya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di MTsN 1 Pesisir Selatan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Komunikasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas komunikasi yang terjalin antarpegawai, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Komunikasi yang

efektif mampu menciptakan pemahaman yang jelas, memperkuat koordinasi, serta meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, kerja sama tim juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kolaborasi yang baik antarpegawai, yang didukung oleh kepercayaan dan koordinasi yang kuat, mampu meningkatkan kinerja serta produktivitas kerja secara optimal.

Dengan demikian, peningkatan efektivitas kerja di MTsN 1 Pesisir Selatan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam membangun komunikasi yang efektif serta memperkuat kerja sama tim di lingkungan kerja.

Referensi :

- Abaharis, H., & Syafridal. (2025). Pengaruh pelatihan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus DPRD Pasaman Barat). *Economic and Digital Business Review*, 6(2).
- Almbial, N. (2018). Pengaruh efektivitas kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kelurahan Sidoreme Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 3.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi pada bagian produksi pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Bantam, D. J., Febryanto, R. D., & Bilnadzari, Y. (2024). Strategi dalam meningkatkan kerjasama tim di lingkungan perusahaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(9), 66-71.
- Chandral, R. M., Sudjianto, M. K., & Aldrianal, E. (2023). Faktor-faktor komunikasi yang perlu dimiliki generasi Z dalam mempersiapkan karir. *Student Research Journal*, 1(3), 372-384.
- Ernawati, & Munir, M. (2023). Pengaruh organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 6(2), 231-248.
- Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (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.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, F., & Putra, B. R. (2024). Komunikasi dan kolaborasi tim sebagai faktor penentu efektivitas kerja di lingkungan perusahaan modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(1), 33-45.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hermawati, D., & Sudiantini, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 518-533.
- Halmiruddin. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. *JUMBO: Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 3(1).
- Khalirani, D. I., Wijaya, C., & Saputra, E. (2018). Hubungan kerja tim dan komitmen guru terhadap efektivitas kinerja guru di SMA se-Kecamatan Medan Labuhan. *At-Tazakki*, 2(2), 253.

- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Perform: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 3(4), 417-424.
- Lukar, G. G. B., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2023). Pengaruh keahlian kerja, pengembangan karir, dan self-efficacy terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 11(4), 735-747.
- Makbul, M. (2021). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan mixed method*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ningrum, E. A., Suratradi, P., & Alif, M. I. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Retorika: Jurnal Komunikasi, Sosial dan Ilmu Politik*, 1(6), 291-309.
- Pohan, M. G., & Fitria, M. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 117-125.
- Priskilla, F. P., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA*, 11(4).
- Purwanti, D. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Z. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 182-185.
- Putri, R. W., & Albaharis, H. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Lengah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 139-149.
- Rachmalyunialwati, Y. (2018). Pengaruh komunikasi internal dan koordinasi terhadap efektivitas kerja pada pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 67-80.
- Rahayu, C. N. S., & Susanto. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia Electronics. *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(1), 11-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Edisi ke-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, S. A., Putra, A. M., & Budianto, H. (2025). Pengaruh internal communication terhadap internal employer attractiveness melalui employee-brand identification dan employer branding. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 14231-14238.
- Sari, N. P., & Lestari, T. (2023). Peran komunikasi internal dan kerja sama tim dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 20(1), 12-25.
- Sari, R. A. (2019). Pengaruh teamwork dan persepsi pegawai tentang pengawasan pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri.
- Solimun. (2021). *Metode statistika multivariat: Pemodelan persamaan struktural (SEM) pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Subayanti, R. W. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai di organisasi publik. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartiyah, & Fadhillah. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. *Journal of Actual Insight*.
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 346-362.

- Tambunan, N. M., Sinurat, S. N., & Sinurat, E. (2025). The effect of internal communication, teamwork, and employee empowerment on employee performance. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 2254–2265.
- Werdati, A., Djazilan, M., & Arifin, Z. (2022). Analisis pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kinerja Organisasi*, 15(2), 45–56.
- Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2).
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402.
- Worang, A. J., Kojo, C., & Karuntu, M. M. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan perilaku kerja terhadap efektivitas kerja. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1467–1478.
- Yuyun, Y. (2018). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.