

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATPOL PP KABUPATEN DEMAK

Kama Pangestu¹, M. Syakir Athoillah², Fitria Rohmatika³, Ratih Pratiwi⁴, Mochamad Purnomo⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wahid Hasyim

Jl. Menoreh Tengah X No. 22, Sampangan, Gajahmungkur, Semarang

e-mail: ¹kamapangestu17@gmail.com, ²22101011161@student.unwahas.ac.id,

³vytriarf.16@gmail.com, ⁴rara@unwahas.ac.id, ⁵purnomo@unwahas.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak. Data penelitian diperoleh melalui dokumentasi dan angket. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 65 responden. Metode penelitian dengan menggunakan kuantitatif, teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, baru kemudian diolah menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kerjasama tim dan komunikasi yang dilakukan satuan polisi pamong praja baik, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

Kata kunci: *kerja sama tim, komunikasi, dan kinerja*

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of teamwork and communication on the performance of members of the Demak Regency Civil Service Police Unit. Research data was obtained through documentation and questionnaires. The sample used in the research was 65 respondents. The research method uses quantitative, data analysis techniques using multiple linear regression, then processed using SPSS. The results of the analysis show that teamwork has a positive and significant influence on performance, communication also has a positive and significant influence on performance. This can be interpreted as meaning that if the teamwork and communication carried out by the civil service police unit is good, it will influence performance improvement.

Keywords: *team work, communication, and performance*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fungsi sumber daya manusia tidak mungkin dipisahkan dari efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia bukan sekedar tujuan yang ingin dicapai; mereka juga merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Komponen terpenting setiap bisnis adalah sumber daya manusianya (Wirawan, 2009). Karena mereka mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, sumber daya manusia sangatlah penting (Simamora, 2006). Baik dalam organisasi pemerintah maupun komersial, sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Satpol PP atau Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat daerah yang dirancang untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, memelihara ketertiban dan ketentraman masyarakat, serta menjamin keselamatan masyarakat. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi landasan peraturan perundang-undangan dalam mengendalikan keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja. Namun pada tahun 2010, pemerintah memulai proses penyusunan Peraturan Pemerintah baru yang mengatur tentang peran dan fasilitas Satuan Polisi Pamong Praja. Kewenangan Satpol PP tertuang dalam PP Nomor 6 Tahun 2010 untuk “melakukan tindakan disiplin non-yudisial terhadap anggota masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melanggar peraturan daerah dan/atau peraturan kepala daerah”.

Berdasarkan wawancara dengan berbagai Satuan Polisi Pamong Praja, ditemukan bahwa penegakan peraturan daerah menghadapi banyak tantangan di lapangan. Hal ini antara lain tidak adanya sosialisasi peraturan perundang-undangan kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasa salah informasi dan patah semangat untuk melanggar peraturan perundang-undangan sehingga berujung pada penolakan. Permasalahan kedua yang diidentifikasi di lokasi penelitian adalah kurangnya kerjasama antar peserta, yang menyebabkan penyampaian informasi tentang pelanggaran termasuk alkohol, perjudian, parkir ilegal, dan masalah lain yang tidak seharusnya disampaikan ke wilayah yang akan ditindaklanjuti. Selesai. Kebocoran informasi ini membuat pengelolaan operasional menjadi kurang efektif. Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, komunikasi yang efektif antar anggota Satuan Polisi Pamong Praja sangat menentukan keberhasilan satuan tersebut karena dapat menumbuhkan sinergi dengan pihak lain dan memungkinkan terjadinya komunikasi yang baik antara anggota dan pimpinan satuan. Jika tidak, mungkin ada pendekatan implementasi yang lebih lancar. Tindakan yang berkaitan dengan tanggung jawab dan peran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak.

Judul penelitian “Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Anggota Satpol PP Kabupaten Demak” masuk akal jika melihat informasi di atas.

B. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, dengan memperhatikan identifikasi masalah tersebut di atas:

1. Bagaimana pengaruh kerjasama terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak?
2. Apa pengaruh komunikasi terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak?
3. Bagaimana kinerja personel Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak dalam hal kolaborasi dan komunikasi terkoordinasi?
4. Faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja aparat

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak?

C. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian berdasarkan definisi masalah yang disampaikan di atas:

1. Untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana kolaborasi mempengaruhi kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak.
2. Untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana komunikasi mempengaruhi kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak.
3. Untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana fungsi personel Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak dalam kaitannya dengan kolaborasi dan komunikasi kooperatif.
4. Untuk mengkaji dan menjelaskan faktor-faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak.

D. Kajian Pustaka

Kinerja Anggota

Sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara/ASN, Kinerja Anggota merupakan penilaian terhadap prestasi kerja ASN yang dilakukan untuk menjamin netralitas pembinaan ASN. Hal ini didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier, yang menekankan pada sistem prestasi kerja. Kinerja ASN dipisahkan menjadi dua komponen, sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara/ASN Pasal 75. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Kinerja Anggota / ASN

Rencana kerja tahunan lembaga tempat ASN ditugaskan menggunakan rencana kerja dan tujuan yang telah dicapai ASN sebagai pedoman. Penilaian kinerja Satuan Polisi Pamong Praja mengikuti pedoman yang sama dengan penilaian ASN pada umumnya: Penyusunan Sasaran Kerja Anggota (SKP) merupakan keharusan bagi seluruh ASN. Kinerja dan perilaku kerja ASN terkait dengan tingkat kinerja ASN dievaluasi menggunakan SKP. Dengan mempertimbangkan 60% SKP dan 40% perilaku kerja ASN, hal ini bertujuan untuk mengetahui outcome kinerja ASN yang dapat ditentukan melalui proses evaluasi kedua aspek tersebut (Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011).

2. Perilaku Anggota

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara/ASN mendefinisikan perilaku anggota sebagai segala tingkah laku, sikap, atau tindakan pegawai negeri sipil atau kegagalannya dalam melakukan sesuatu yang diwajibkan kepadanya sesuai dengan norma peraturan perundang-undangan.

Dalam pembentukan ASN, faktor-faktor seperti pengangkatan, kenaikan pangkat, penugasan suatu jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta penghargaan diperhitungkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan. Diperlukan evaluasi yang sebenarnya terhadap pekerjaan atau perilaku anggota, dan penilaian tersebut harus dikaitkan dengan pekerjaan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang di bidang SDM ditentukan oleh kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukannya dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya secara mandiri dan dalam waktu yang telah ditentukan.

Kerja Sama Tim

Kelompok kerja dan tim kerja bukanlah hal yang sama. Kelompok kerja

merupakan kumpulan orang-orang yang sebagian besar berkomunikasi untuk bertukar informasi dan mengambil keputusan yang mendukung setiap anggota dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sebaliknya, tim kerja terdiri dari individu-individu yang upaya gabungannya menghasilkan kinerja lebih besar dibandingkan jika dilakukan secara individu. Kerja sama tim merupakan sinergi positif melalui upaya terkoordinasi, menurut Robbins (2011). Ketika sebuah tim bekerja sama, mereka akan bekerja lebih baik dibandingkan jika seorang anggota bekerja sendiri. Sedangkan menurut Heymann, kerjasama tim adalah proses bagaimana individu bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Hal serupa juga disampaikan oleh Haris & Haris (2016) bahwa tim mempunyai tujuan yang sama, dimana anggota tim dapat tumbuh secara efektif dan mempunyai interaksi timbal balik untuk mencapai tujuan tim.

Dimensi Kerja sama Tim

Berikut dimensi kolaborasi menurut definisi Robins (2011):

- a. Akuntabilitas bersama untuk menyelesaikan tugas; dengan kata lain, kolaborasi yang kuat dapat dipupuk dengan memberikan akuntabilitas.
- b. Saling berkontribusi, yang menyatakan bahwa kerjasama akan timbul apabila masyarakat saling memberikan pikiran dan tenaganya.
- c. Mobilisasi kemampuan yang maksimal: Kolaborasi yang lebih kuat dan berkualitas tinggi dihasilkan dari pemanfaatan potensi penuh setiap anggota tim.

Komunikasi

Kata Latin *communicatio*, yang berasal dari kata komunis yang memiliki arti yang sama, adalah asal mula kata "komunikasi". Di sini yang dimaksud dengan "sama" mempunyai arti yang sama, maka komunikasi dapat terjadi apabila pesan yang dikirimkan oleh komunikator dan diterima oleh komunikan mempunyai makna yang sama. Menurut Hovland, komunikasi adalah metode yang digunakan seseorang untuk menyampaikan isyarat-isyarat yang mempengaruhi perilaku orang lain (Mulyana 2010).

Dimensi dan Indikator Dalam Mengukur Kemampuan Komunikasi

Hutapea dan Nurianna (2012) mencantumkan hal-hal berikut sebagai dimensi dan indikator keterampilan komunikasi:

1. Pengetahuan, yang meliputi:
 - a. Memiliki dan memahami pengetahuan yang relevan dengan tugas dan kewajiban pekerjaan di bidangnya.
 - b. Memiliki pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur terkini yang diterapkan oleh organisasi.
2. Kompetensi yang meliputi:
 - a. Komunikasi tertulis yang efektif;
 - b. Komunikasi suara yang jelas.
3. Sikap, terdiri dari:
 - a. Memiliki kapasitas kreativitas di tempat kerja.
 - b. Tingkat gairah kerja tinggi.

E. Penelitian Sebelumnya

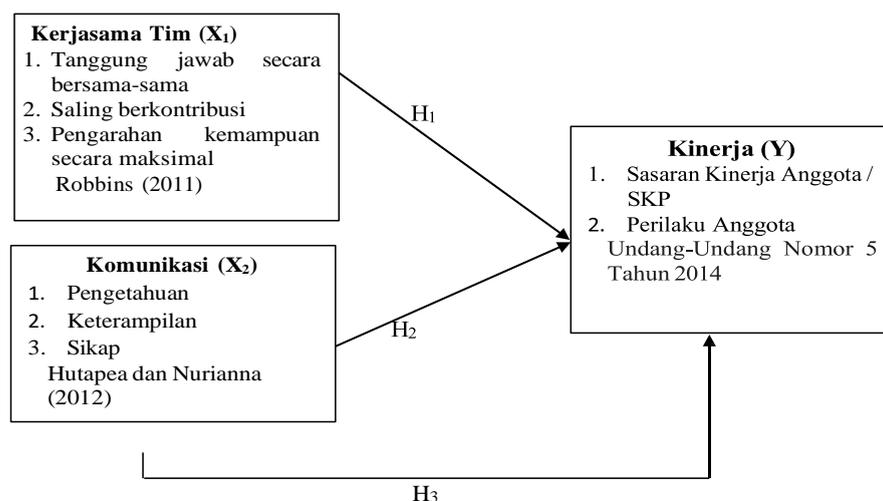
Tabel 1.1 Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

No	Judul/Peneliti/Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Samarinda/Dewi Riya Permani/2021	Komunikasi dan efektivitas kerja	Regresi linier sederhana	Hubungan yang positif antara variabel komunikasi pimpinan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda.
2.	Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang	Komunikasi, sikap kerja dan prestasi kerja	Regresi linier berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja PT dipengaruhi secara signifikan, baik secara parsial maupun bersamaan, oleh dua

	Manado/ Christian P. Matasik, Adolfina Adolfina, Genita G. Lumintang/ 2017			variabel independen— komunikasi dan sikap kerja. Kantor Cabang BNI Manado. Manajemen perusahaan telah disarankan untuk fokus pada pentingnya komunikasi staf dan sikap kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja.
3.	Ika widiastruti 2018, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Di Dinas Pendidikan Kota Bandung	Kepemim pinan dan kinerja	Regresi linier sederhana	Penelitian Menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kinerja anggota mempunyai keterkaitan yang sangat kuat dan bergerak ke arah yang sama.
4.	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru/Loufy Silviana Lubis/2021	Kerjasam a tim dan kinerja	Deskriptif kuantitati f	Kerjasama tim dalam kategori setuju kemudian dari variable kinerja karyawan dalam kategori baik. Terdapat pengaruh signifikan Kerjasama tim terhadap variable kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mencoba untuk menunjukkan dampak kolaborasi dan komunikasi terhadap efektivitas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak dengan mengkaji latar belakang informasi yang telah diberikan.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berikut hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini:

- a. Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak diyakini dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kolaborasi.
- b. Komunikasi efektif diyakini berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak.
- c. Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak diyakini dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh upaya gabungan dalam kolaborasi dan komunikasi.
- d. Faktor utama yang mempengaruhi baik tidaknya fungsi personel Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak diyakini adalah komunikasi.

2. METODE

A Jenis/Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik model yang digunakan adalah kuantitatif. Penyelidikan ilmiah yang sistematis terhadap komponen dan peristiwa, serta interaksinya, dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Penciptaan dan penerapan teori, model, dan/atau hipotesis matematika yang berkaitan dengan peristiwa alam merupakan tujuan penelitian kuantitatif.

B. Subjek/Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak di Jalan Kyai Jebat Bintoro Demak ini mencoba untuk mengetahui dampak kolaborasi dan komunikasi terhadap kinerja anggota satuan tersebut. Penelitian dilakukan pada tahun 2021 antara bulan Februari hingga Juli.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer meliputi tanggapan responden terhadap karakteristik kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja petugas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak.

b. Data Sekunder

Informasi yang meliputi jumlah personel Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak, struktur organisasi, uraian jabatan, dan lain-lain, dikumpulkan dari majalah, laporan instansi terkait, dan karya-karya terbitan sebelumnya.

Metode Pengumpulan Data

Metode berikut digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini:

a. Studi Pustaka

Data sekunder seperti jumlah personel Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak, pedoman instansi, dan informasi lainnya diperoleh dengan menggunakan metode ini.

b. Observasi

Aktivitas anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak menjadi objek observasi yang dilakukan dalam penelitian ini.

c. Sebuah kuesioner

Menurut Sugiyono (2013), kuesioner terdiri dari pernyataan dan evaluasi pernyataan tersebut dengan skala Likert 1 sampai 5. Respons yang diberikan responden bersifat terbuka dan diperbolehkan mencerminkan pengalaman,

perasaan, dan tindakannya tanpa adanya pihak luar. gangguan. Dengan menggunakan skala Likert dan kriteria berikut, berikan poin pada pernyataan.

- i. Nilai Pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1.
- ii. Nilai Pernyataan Tidak Setuju (TS) adalah 2.
- iii. Nilai Pernyataan Cukup Setuju (CS) adalah 3.
- iv. Nilai Pernyataan Setuju (S) adalah 4.
- v. Nilai Pernyataan Sangat Setuju (SS) adalah 5.

Selanjutnya, informasi yang diperoleh dari tanggapan responden disusun dan dijadikan data utama (tabulasi) dalam sebuah tabel. Aplikasi statistik SPSS untuk *Windows Ver. 23.0* digunakan untuk mengolah data primer yang dikumpulkan.

D. Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Ukuran tingkat validitas suatu instrumen disebut validitas. Tingkat validitas yang tinggi menjadi ciri suatu instrumen valid. Apabila dapat memaparkan secara akurat data dari variabel yang diteliti, maka dianggap sah. Untuk menilai validitas kuesioner pada tingkat signifikan 5% berlaku perhitungan koefisien korelasi product moment berikut (Arikunto, 2010):

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Gambar 2.1 Rumus Koefisien Korelasi

Proses perhitungan dikerjakan dengan menggunakan sarana bantu komputer dengan program SPSS *Ver 23.0 for Windows*.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menunjukkan seberapa konsisten suatu alat ukur bila sering digunakan dalam berbagai kesempatan. Suatu alat pengukur semakin mantap dalam mengukur suatu gejala, semakin tinggi reliabilitasnya; sebaliknya semakin tidak stabil suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala maka semakin rendah reliabilitasnya (Arikunto, 2010).

Reliabilitas penelitian ini dinilai dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*, yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{K}{k - 1} \cdot 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2}$$

Gambar 2.2 Rumus *Alpha Cronbach's*

Selanjutnya penetapan harga indeks reliabilitas dari *Alpha Cronbach's* harus diinterpretasikan sebagai berikut: "Jika nilai r paling sedikit 0,60 (atau mencapai 0,60), maka harga indeks reliabilitas yang terstandarisasi paling sedikit harus mencapai (r ≤ 0,60)." Hal ini dianggap memiliki ketergantungan yang sangat baik jika α setidaknya 0,85, bahkan jika r = 0,90."

Analisis regresi berganda

Untuk meramalkan nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai faktor independen yang diketahui, analisis regresi digunakan untuk menguji bagaimana suatu

variabel terikat bergantung pada satu atau lebih variabel independen.

Pendekatan analisis statistik digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data. Dua pendekatan analisis regresi prediktor digunakan dalam metode statistik untuk menilai ide penelitian.

Dimana:

$$Y = F(X_1, X_2)$$

Y = kinerja anggota
X₁ = kerjasama tim
X₂ = komunikasi

Setelah pengolahan data dengan SPSS Ver 23.0 for Windows, persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = kinerja anggota
 α = konstanta
 $\beta_{1,2}$ = koefisien variabel bebas
X₁ = kerjasama tim
X₂ = komunikasi

Uji Model

1. Uji F (Anova Test)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kerjasama tim dan komunikasi terhadap variabel dependen kinerja anggota secara bersamaan atau simultan. Proses pembuktian sesuatu melibatkan perbandingan nilai F hitung yang terdapat pada tabel Analisis Varians dengan nilai F krusial (F tabel).

2. Uji Koefisien Determinasi (uji R²)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase faktor kolaborasi dan komunikasi terhadap kinerja anggota dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Kisaran nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Jika *Adjusted R Square* (R²) yang diperoleh dari hasil komputasi menunjukkan adanya peningkatan ukuran yang menunjukkan pendekatan mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin meningkat sehingga menunjukkan perlunya model yang lebih besar. menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, jika *Adjusted R Square* (R²) menunjukkan tren menurun, maka kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen semakin menurun.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji t, uji f, dan uji standar koefisien beta digunakan sebagian untuk menilai strategi pengujian hipotesis yang disarankan.

1. Uji t, atau uji hipotesis parsial

Besarnya signifikansi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan menggunakan uji t. Dengan membandingkan t hitung dan t

tabel maka dilakukan pengujian (Santoso Slamet, 2013). Variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen jika t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 (α : 5%).

2. Uji F, atau uji hipotesis simultan

Uji F mengukur sejauh mana seluruh variabel independen yaitu kerja sama tim dan komunikasi memiliki dampak terhadap variabel dependen yaitu kinerja anggota, secara bersamaan. Proses pembuktian sesuatu melibatkan perbandingan nilai F hitung yang terdapat pada tabel Analisis Varians dengan nilai F krusial (F tabel).

3. Uji Standar Koefisien Beta

Menemukan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari uji koefisien beta standar. Variabel independen yang memiliki derajat signifikansi tertinggi, yaitu variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel dependen, akan dihasilkan oleh koefisien yang diperoleh dari regresi linier ternormalisasi (Ghozali, 2012).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Dengan tingkat validitas yang cukup besar ($\alpha = 5\%$), temuan uji validitas penelitian ini dicapai dengan menggunakan pengolahan data SPSS Ver 20.0 for Windows. Lihat tabel berikut untuk lebih jelasnya:

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
(Y)	1	0.555	0.202	Valid
	2	0.599	0.202	Valid
	3	0.671	0.202	Valid
	4	0.621	0.202	Valid
	5	0.513	0.202	Valid
	6	0.620	0.202	Valid
	7	0.832	0.202	Valid
	8	0.688	0.202	Valid
	9	0.701	0.202	Valid
	10	0.812	0.202	Valid
	11	0.466	0.202	Valid
	12	0.518	0.202	Valid
	13	0.607	0.202	Valid
	14	0.501	0.202	Valid
	15	0.519	0.202	Valid
	16	0.535	0.202	Valid
	17	0.702	0.202	Valid
	18	0.786	0.202	Valid
	19	0.524	0.202	Valid
	20	0.407	0.202	Valid

(X ₁)	1	0.651	0.202	Valid
	2	0.551	0.202	Valid
	3	0.762	0.202	Valid
	4	0.694	0.202	Valid
	5	0.621	0.202	Valid
	6	0.614	0.202	Valid
	7	0.867	0.202	Valid
	8	0.716	0.202	Valid
	9	0.687	0.202	Valid
	10	0.855	0.202	Valid
	11	0.419	0.202	Valid
	12	0.537	0.202	Valid
(X ₂)	1	0.343	0.202	Valid
	2	0.631	0.202	Valid
	3	0.673	0.202	Valid
	4	0.273	0.202	Valid
	5	0.608	0.202	Valid
	6	0.584	0.202	Valid
	7	0.516	0.202	Valid
	8	0.646	0.202	Valid
	9	0.626	0.202	Valid
	10	0.309	0.202	Valid
	11	0.684	0.202	Valid
	12	0.572	0.202	Valid

Data primer: 2021

Setiap variabel penelitian pada tabel di atas yang mewakili temuan uji validitas menunjukkan bahwa setiap indikator mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga menunjukkan bahwa setiap indikator dianggap valid dan layak digunakan sebagai alat penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Temuan pengolahan data dari SPSS Ver 20.0 for Windows digunakan untuk menghasilkan hasil uji reliabilitas penelitian ini. Lihat tabel berikut untuk lebih jelasnya:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	Standar α	Keterangan
Kinerja (Y)	0.752	0.60	Reliabel
Kerjasama Tim (X ₁)	0.762	0.60	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0.735	0.60	Reliabel

Data primer: 2021

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60, hal ini menunjukkan bahwa seluruh konsep pengukuran setiap variabel dari kuesioner masing-masing dapat dipercaya dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, temuan analisis regresi linier berganda didapatkan dengan menggunakan hasil pengolahan data dari SPSS Ver 20.0 for Windows. Lihat tabel di

bawah untuk lebih jelasnya:

Tabel 3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.032	3.703		.279	.782
X1	1.354	.057	.852	23.716	.000
X2	.279	.075	.142	3.741	.000

a

. Dependent Variable: Y

Analisis linier berganda yang dapat diambil dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

- Implementasi kerjasama tim mempunyai nilai beta positif sebesar 0,852 sesuai dengan koefisien regresi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja individu berkorelasi dengan peningkatan kerja sama tim.
- Nilai beta positif sebesar 0,142 diberikan pada komunikasi berdasarkan koefisien regresi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota berkinerja lebih baik ketika ada komunikasi yang lebih baik di antara mereka.

Hasil Uji Model

1. Hasil Uji Anova

Pada penelitian ini, temuan uji ANOVA dihasilkan dengan menggunakan hasil pengolahan data dari SPSS Ver 20.0 for Windows. Lihat tabel di bawah untuk lebih jelasnya:

Tabel 3.4 Hasil Uji Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5113.902	2	2556.951	359.288	.000 ^b
Residual	441.237	62	7.117		
Total	5555.138	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 359,288 dari 2-64 adalah 3,14 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X_1) dan komunikasi (X_2) merupakan model yang baik atau mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi kinerja anggota (Y). Model dinilai fit berdasarkan hasil uji model F-test.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, hasil uji koefisien determinasi dihasilkan dengan menggunakan hasil pengolahan data dari SPSS Ver 23.0 for Windows. Lihat tabel di bawah untuk lebih jelasnya:

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.921	.918	2.66772

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan temuan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 918 atau 91,8%. Dengan demikian, karakteristik kerjasama dan komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 91,8%, sedangkan sisanya sebesar 08,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t

a. Hipotesis pertama diuji.

Hipotesis pertama menyelidiki dampak kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Ditemukan koefisien beta positif sebesar 0,852 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini terindikasi bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Menguji hipotesis kedua

Hipotesis kedua menyelidiki dampak komunikasi terhadap kinerja anggota. Koefisien beta yang diperoleh positif sebesar 0,142 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini terindikasi bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Hipotesis F

Hipotesis ketiga diuji untuk melihat apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan temuan pengolahan data, nilai 359,288 dari 2-64 adalah 3,14 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kolaborasi (X_1), citra, dan komunikasi (X_2) merupakan model persamaan yang efektif untuk mempengaruhi peningkatan kinerja (Y). Model dinilai sangat baik berdasarkan hasil uji model F-test. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi dan komunikasi mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak.

3. Uji Koefisien Beta Standart

Hipotesis keempat diuji untuk mengetahui variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel dependen. Koefisien yang dihasilkan dari regresi linier ternormalisasi akan menghasilkan variabel independen dengan tingkat signifikansi yang paling tinggi, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap variabel dependen. Berdasarkan temuan pengolahan data, nilai koefisien beta positif variabel kolaborasi sebesar 0,852 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dan mempunyai koefisien beta positif terbesar dari seluruh variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja personel Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak.

Pembahasan

Dampak Kolaborasi terhadap Hasil

Dampak kerjasama terhadap kinerja pekerja diperiksa pada hipotesis pertama. Ditemukan nilai signifikan sebesar $0,852 < 0,05$ dan nilai koefisien beta positif sebesar

0,150. Hal ini menunjukkan bahwa teori pertama benar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kolaborasi.

Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2020 oleh Fereddy Siagian dengan judul “Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Maritim Cirebon” mendukung temuan di atas, menunjukkan bahwa kerja sama tim mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja pegawai di akademi tersebut.

Dampak Komunikasi terhadap Kinerja

Dampak komunikasi terhadap kinerja anggota diuji pada hipotesis kedua. memiliki tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dan koefisien beta positif sebesar 0,142. Hal ini menunjukkan bahwa teori kedua benar. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 oleh Dimas Okta Ardiansyah dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja” mendukung temuan di atas, menunjukkan bahwa mediasi berperan dalam hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja, kinerja dan komunikasi, serta pekerjaan. kepuasan dan kinerja. Kinerja dan komunikasi karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.

Dampak Kolaborasi dan Komunikasi terhadap Kinerja

Kolaborasi dan komunikasi berdampak pada kinerja, menurut temuan studi dan hasil pemrosesan data. Temuan hipotesis ketiga, yang menguji bagaimana kolaborasi dan komunikasi mempengaruhi output, memberikan bukti mengenai hal ini. Berdasarkan temuan pengolahan data, nilai Fhitung 2-64 ditetapkan sebesar 359,288 (3,14), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan yang baik untuk mempengaruhi peningkatan kinerja (Y) adalah variabel kolaborasi (X1), citra, dan komunikasi (X2). Hal ini menunjukkan bahwa faktor kolaborasi dan komunikasi memiliki dampak yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja. Dapat juga disimpulkan jika satuan polisi pamong praja bekerja sama dan berkomunikasi.

Faktor yang paling mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim.

Variabel yang paling mempengaruhi keberhasilan adalah kerjasama, berdasarkan temuan penelitian dan hasil pengolahan data. Temuan hipotesis keempat, yang menguji variabel independen mana—komunikasi dan kerja sama tim—memiliki dampak terbesar terhadap kinerja, mendukung hal ini. Nilai koefisien beta positif variabel gambar produk ditetapkan sebesar 0,852 berdasarkan temuan pengolahan data, dan tercatat nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Diantara variabel bebas lainnya mempunyai nilai koefisien beta positif yang paling besar. Dengan demikian, variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak adalah kolaborasi. Temuan di atas menunjukkan bahwa kolaborasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karena anggota yang secara konsisten melaksanakan kerja tim dengan sukses akan melihat peningkatan kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, daerah provinsi/kab./kota diberi kewenangan untuk mengurus dan memajukan daerahnya sendiri. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak, berdasarkan peraturan perundangan, memiliki tugas pokok dan

fungsi dalam bidang ketentraman dan ketertiban umum. Perencanaan yang matang sangat penting untuk keberhasilan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja personel Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerjasama tim.
2. Anggota Satpol PP Kabupaten Demak mempunyai kinerja yang lebih baik dan signifikan dalam berkomunikasi.
3. Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gabungan kemampuan kerja tim dan kemampuan komunikasi.
4. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak adalah kerjasama tim.

b. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan tersebut di atas, maka disarankan untuk memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepala Satuan Pamong Praja

Agar dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi antar anggota tim dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tetaplah melakukan pendampingan dan pemberian instruksi kepada bawahan.

2. Anggota

Mempertahankan kerja sama tim yang baik berarti menghindari menempatkan ego individu di atas kebutuhan kelompok secara keseluruhan. Ini juga berarti Anda harus terus mengasah keterampilan komunikasi antarpribadi Anda, yang penting baik untuk tempat kerja maupun pengabdian masyarakat.

3. Penelitian Mendatang

Peneliti berharap variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji, dan motivasi kerja digunakan sebagai pengganti variabel dalam penelitian ini jika peneliti lain melakukan penelitian di bidang yang sama di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Alo Liliweri. 2012. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: PT. LKiS Pelangi Aksara
- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, CM. 2015. *An Integrated Model of Training Evaluation & Effectiveness*. Human Resource Development Review vol 3 no 4: 385-416
- Burns, C. E. 2014. *Pediatric Primary Care*. USA: Elsevier
- Dewi Riya, 2021, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Samarinda*
- Deddy Mulyana. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Cet. XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Efendy, Onong Uchana. 2015. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Kary
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hutasuhut, Harry. 2018. *Analisis Tim Kerja Karyawan Pada PT Buana Varia Komputama Site Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Sumatera Utara
- Helmet, Dodot. 2012. *Tentang Kenyataan*. Rumah Makna. <http://iinxsolihin16.blogspot.com/2012/07/definisi-sukses-dalam-kehidupan.html#.US1hMdnXinA> Diakses Pada Tanggal 12 Februari 2013
- Johnson DW & Johnson. R, T. 2011. *Learning Together and Alone*. Allin and Bacon: Massa Chussetts
- Kristanti, Handriani. 2013. *Mencegah & Mengobati 11 Penyakit Kronis*. Yogyakarta: Citra Pustaka.
- Manullang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paris, Salas & Cannon-Bowers. 2010. *Teamwork in multi-person systems: a review and analysis*. A Journal Volume 43
- Poerwadarminta. 2017. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Santoso, Slamet. 2013. *Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: Umpo Press.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Loufy Silviana Lubis, 2021, *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru*
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.