

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, TEAMWORK, CREATIVITY ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN REGIONAL REVENUE AGENCY (BAPENDA) IN PASER DISTRICT

Ahmad Faisal¹, Ismail², Farida Islamiah³

¹ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: ahmadfaisal@widyapraja.ac.id

² STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia, Indonesia.. E-mail: ismail@widyapraja.ac.id

³ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia E-mail: farida.stiewp@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of communication, teamwork, creativity on the performance of civil servants at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Paser Regency. From the results of the validity test of the 18 valid statements and the significant limit of r_{table} 0.05 and the two-tailed test, the r_{table} value is 0.2876 while $r_{count} > r_{table}$ for each statement in this study. The results of the reliability test of the Cronbach Alpha value were 0.903 the value of N of items 18. From the results of data analysis and data tabulation, it can be seen that the results of the regression equation $Y = 0.477 + 0.404X_1 + 0.245X_2 + 0.242X_3$. Based on the calculation results, the R value (coefficient correlation) of 0.842 is at the relationship level of 0.80-1.000, which means that there is a very strong relationship between the variables Communication (X1), Teamwork (X2), and Creativity (X3) on Employee Performance (Y). Adjusted R Square value (coefficient of determination) is 0.688 or 68%. This shows that the variables Communication (X1), Teamwork (X2), and Creativity (X3) contribute or contribute an effect of 80.9% on the Performance of Civil Servants (Y) at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) Paser Regency. while the remaining 32% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Human Resource Management, Communication, Teamwork, Creativity, and Performance

Abastrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Paser. Dari hasil uji validitas dari 18 pernyataan valid dan batasan signifikan r_{tabel} 0,05 dan uji dua sisi, maka nilai r_{tabel} sebesar 0,2876 sedangkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada masing-masing pernyataan dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas nilai Cronbach Alpha sebesar 0,903 nilai N of items 18. Dari hasil analisis data dan tabulasi data, maka dapat diketahui hasil persamaan regresinya $Y = 0,477 + 0,404X_1 + 0,245X_2 + 0,242X_3$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,842 berada pada tingkat hubungan 0,80-1,000 yang artinya berada pada tingkat hubungan sangat kuat antara variabel Komunikasi (X1), Kerjasama tim (X2), dan Kreativitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,688 atau sebesar 68%. Ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Kerjasama tim (X2), dan Kreativitas (X3) memberikan sumbangan atau kontribusi yang berpengaruh sebesar 80,9% terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Paser. sedangkan sisanya sebesar 32% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rialmi dan Morsen (2020:11).

Selain komunikasi, kerjasama antara rekan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Kaswan (2016:113) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020:9) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian selain komunikasi dan kerjasama tim, faktor yang juga akan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kreativitas yang ada pada diri pegawai itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil pada kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Paser yang diharuskan memiliki kinerja tinggi. Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat begitu penting. Kantor Bapenda melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan provinsi, dibidang pendapatan daerah, sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan, terdapat beberapa masalah yang ada pada kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Paser, masalah yang terlihat jelas yaitu mengenai kinerja yang belum optimal dari pegawai negeri sipil pada kantor Bapenda Kabupaten Paser itu sendiri. Kinerja yang belum optimal ini ternyata dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin diperusahaan terlihat belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari jarang nya pegawai diajak berdiskusi, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan pegawai yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun dan menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Pegawai harus melaksanakan apa yang diperintahkan tanpa ada pertanyaan sehingga terjadilah kesenjangan antara atasan dengan bawahannya yang mengakibatkan sinergisitas dan kinerja belum sepenuhnya tercapai. Selain itu kurang kompaknya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya di esok hari ketimbang di selesaikan dulu pada hari itu juga hal

ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya. Kemudian dari segi kreativitas pegawai juga masih kurang. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai sehingga mereka kadang tidak tahu harus bersikap apa dalam bekerja karena kurangnya kreativitas, tidak adanya keterampilan khusus atau inisiatif dalam bekerja mereka hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja bahkan ketika tidak ada pekerjaan mereka akan bersantai pada jam kerja dan keluar dari ruangan untuk mengobrol dan menunggu perintah atau arahan dari pimpinan untuk diberikan tugas atau pekerjaan yang lain.

2. Tinjauan Teoritis

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup

potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya.

Menurut Mangkunegara dalam KJDUMSU (2018:419) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan dari pada fungsi-fungsi personalia agar efektifitas dan efesiensi dari personalia dapat membantu tercapainya tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

B. Komunikasi

Pengertian atau defenisi komunikasi bermacam-macam, sebagaimana yang dikemukakan masing-masing orang. Namun apa yang dikemukakan tersebut hanyalah untuk memberi batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi.

Sedangkan Usman dalam Supomo dan Nurhayati (2018:157) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari suatu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun Bahasa nonverbal.

Berdasarkan defenisi-defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sautu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menyampaikan sebuah pesan ataupun informasi yang ada.

C. Kerja Sama Tim

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu "Cooperate", "Cooperation", atau "Cooperative". Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.

Robbins dan Timothy (2015:62) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas- tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

D. Kreativitas

Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat.

Kreativitas Menurut kemendiknas (2013:55) menjelaskan bahwa kreatif yaitu berfikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang dimiliki.

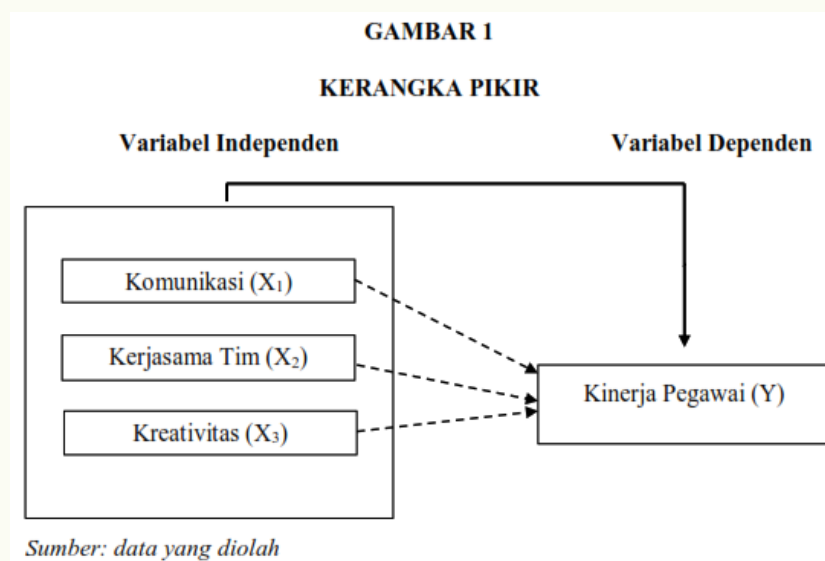
Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah.

E. Kinerja

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Menurut Gultom (2014:3) kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang didapat dan dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.



3. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di Kabupaten Paser pada tahun 2023 sebanyak 47 pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini Berdasarkan definisi di atas, maka penelitian ini melibatkan pegawai yang ada pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di Kabupaten Paser karena dijadikan sebagai subjek penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) di Kabupaten Paser.

Menurut Sugiyono (2012:119) "Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tapi kurang proporsional." Dalam teknik disproportionate stratified random sampling untuk strata yang proporsinya sedikit maka seluruh anggotanya bisa dijadikan sebagai sampel dan untuk strata yang proporsinya banyak bisa kita ambil sebagiannya saja sesuai dengan yang diinginkan.

Sedangkan metode analisis menyampaikan tentang uraian prosedur atau pendekatan, termasuk penentuan parameter atau variabel, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan serta analisis data. Uraian dapat pula mencantumkan rumusan matematis atau formula tertentu sehingga hasil numeriknya dapat divalidasi. Untuk rumus atau formula dan bahan yang telah baku maka tidak perlu dijelaskan ulang, cukup mencantumkan sumber acuannya, kecuali jika dimodifikasi. Penjelasan metode disampaikan secara terperinci sehingga metode penelitian yang digunakan dapat diulang oleh peneliti lainnya.

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dapat disimpulkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring) untuk digunakan dalam penelitian ini yang menyangkut variabel-variabel objek penelitian meliputi Komunikasi (X1), Kerja Sama Tim (X2), Kreativitas (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Tim, Dan Kreativitas terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kabupaten paser. maka penulis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Jadi uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika korelasi signifikansi terhadap skor total. Dalam artian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisidengan

sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

TABEL 11
HASIL UJI VALIDITAS

Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,486	0,2876	valid
Soal 2	0,590	0,2876	valid
Soal 3	0,601	0,2876	valid
Soal 4	0,860	0,2876	valid
Soal 5	0,491	0,2876	valid
Soal 6	0,458	0,2876	valid
Soal 7	0,661	0,2876	valid
Soal 8	0,738	0,2876	valid
Soal 9	0,695	0,2876	valid
Soal 10	0,517	0,2876	valid
Soal 11	0,790	0,2876	valid
Soal 12	0,840	0,2876	valid
Soal 13	0,303	0,2876	valid
Soal 14	0,513	0,2876	valid
Soal 15	0,674	0,2876	valid
Soal 16	0,432	0,2876	valid
Soal 17	0,556	0,2876	valid
Soal 18	0,825	0,2876	valid

Sumber data : Hasil olahan SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua soal dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

B. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel penelitian diketahui masing-masing variabel mempunyai Alpha Cronbach berikut :

Tabel 12
HASIL UJI RELIABILITAS

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,903	18

Sumber data: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 14 maka dapat ditarik kesimpulan standar Alpha Cronbach lebih besar 0,6 ($0,903 > 0,6$) jadi seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

C. Analisis Linear Berganda

TABEL 13
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	0,477
Komunikasi (X ₁)	0,404
Kerjasama Tim (X ₂)	0,245
Kreativitas (X ₃)	0,242

Sumber data: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 15 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,477 + 0,404 X_1 + 0,245 X_2 + 0,242 X_3$$

- a = 0,477 menunjukkan nilai konstanta yang artinya jika variabel komunikasi (X₁), kerjasama tim (X₂), kreativitas (X₃) sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) sama dengan 0,477.
- b₁ = 0,404 menunjukkan nilai koefisien variabel komunikasi (X₁) yang artinya setiap penambahan 1 satuan variabel komunikasi (X₁), maka kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser meningkat sebesar 0,404. Dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah konstan atau tetap.
- b₂ = 0,245 menunjukkan nilai koefisien variabel kerjasama tim (X₂) yang artinya setiap penambahan 1 satuan variabel kerjasama tim (X₂), maka kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser meningkat sebesar 0,245. Dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah konstan atau tetap.
- b₃ = 0,242 menunjukkan nilai koefisien variabel kreativitas (X₃) yang artinya setiap penambahan 1 satuan variabel kreativitas (X₃), maka kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser meningkat 0,242. Dengan asumsi bahwa variabel yang lain adalah konstan atau tetap.

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi (X₁), kerjasama tim (X₂), kreativitas (X₃), terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas (X₁, X₂, X₃) akan searah dengan variabel kinerja pegawai (Y).

D. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R²)

TABEL 14
HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI

Model	R	Adjusted R Square
1	0,842	0,688

Sumber data : Hasil Olahan SPSS

Keeratan hubungan antara komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), kreativitas (X3) secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan adalah nilai R (koefisien korelasi), dari hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,842 sehingga dapat dinyatakan sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 18, koefisien korelasi ganda sebesar 0,842 yang artinya korelasi sangat kuat antara komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan kreativitas (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.

Nilai adjusted R square sebesar 0,688; artinya variasi komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan kreativitas (X3) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser sebesar 68,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar $(100-68)\% = 31,2\%$.

E. Uji F

Berikut ini adalah hasil analisis data dengan bantuan SPSS, maka didapat nilai F hitung yang digunakan sebagai uji regresi secara menyeluruh, dan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 15
KOEFISIEN REGRESI SECARA SIMULTAN

Model	Df	F	Sig.
Regression	3	34,796	0.000
Residual	43		
Total	46		

Sumber data : Hasil Olahan SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka dapat dilihat hasil uji F atau Fhitung adalah sebesar 34,796 dimana $t_{tabel} df = n-k-1$, maka diperoleh $df = 47-3-1$. $df = 43$ berarti F_{tabel} pada $df (3)$ kolom 43 yaitu sebesar 2,82 maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $34,796 > 2,82$, artinya bahwa variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), kreativitas (X3) berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Uji T (Parsial)

TABEL 16
HASIL ANALISIS UJI t

Variabel	Thitung	ttabel	Sig	Keterangan
X ₁	3,094	2,017	0,003	Signifikan
X ₂	2,454	2,017	0,018	Signifikan
X ₃	1,983	2,017	0,054	Tidak Signifikan

Sumber data : Hasil Olahan SPSS

Dari output SPSS yang telah disajikan pada tabel 18 dapat diketahui:

- Nilai thitung Komunikasi (x1) sebesar 3,094; jika dibandingkan dengan $t_{tabel} (0,025; 43)$ sebesar 2,017; maka akan diperoleh hasil yaitu thitung (x1) >

tabel (3,094 > 2,017) atau p-value (x_1) < α (0,003 < 0,05) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel komunikasi (x_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.

- Nilai thitung kerjasama tim (X_2) sebesar 2,454; jika dibandingkan dengan ttabel (0,025;3,43) sebesar 2,017; maka akan diperoleh hasil yaitu thitung (X_2) > ttabel (2,454 > 2,017) atau p-value (X_1) < α (0,018 < 0,05) sehingga H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kerjasama tim (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.
- Nilai thitung Kreativitas (X_3) sebesar 1,983; jika dibandingkan dengan ttabel (2,017) sebesar 2,45 (0,025;3,43) sebesar 2,0174; maka akan diperoleh hasil yaitu thitung (X_2) < ttabel (1,983 < 2,017) atau p-value (X_1) > α (0,054 > 0,05) sehingga H_0 gagal ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kreativitas (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab IV, maka dalam penelitian ini dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dari 18 pernyataan dinyatakan valid.
- Berdasarkan hasil uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (0,903 > 0,6) jadi seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.
- Analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan fungsi sebagai berikut: berdasarkan tabel 18, diperoleh persamaan regresi: $Y = 0,477 + 0,404 X_1 + 0,245 X_2 + 0,242 X_3$. Komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2) dan kreativitas (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.
- Korelasi komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2), dan kreativitas (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser adalah sangat kuat.
- Variasi komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2), dan kreativitas (X_3) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser sebesar 68% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar $(100 - 68)\% = 32\%$.
- Variabel komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2), kreativitas (X_3) berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- Secara parsial, komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser sedangkan kreativitas (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pendatan Daerah Kabupaten Paser.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dalam upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

- Sebaiknya pegawai dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja.
- Sebaiknya pimpinan menyampaikan langkah-langkah strategis untuk pencapaian kinerja yang ditetapkan.
- Setiap pegawai harus memiliki hubungan kerjasama yang tinggi dengan pegawai lainnya.

6. DAFTAR PUSTAKA.

- Ali, M., & Asrori, M. 2012. Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia, 1(1), 13-24.
- Islamiah, F., & Sari, N. W. W. (2023). Statistika Dasar: Teori dan Aplikasi Manajemen dan Bisnis (Vol. 1). Lajagoe Pustaka.
- Handoko, T. H. 2013. Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartini Et.al. 2021. Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Bandung. CV. Widina Media Utama
- Saripuddin, Jasman. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (Online) (<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1357> diakses pada 2 April 2023)
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Ke-5. Bandung: PT. Refika Aditama

Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: PT Pustaka Baru

Sujarweni, V Wiratna. 2019. Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: PT Pustaka Baru

Supomo, R dan Nurhayati Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung. Yrama Widya

Marlina, Yeni. 202. Peningkatan Hasil Belajar Ips Melalui Model Guided Discovery dalam Materi Kerjasama Pada Siswa V SD Negeri 133 Halmahera Selatan. Jurnal EISSN. (Online) Vol 3 No 1 (<https://jurnal.stkipkieraha.ac.id/index.php/pendas/article/download/192/136/> diakses pada tanggal 2 April 2023)

Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Dr.A.A.A.P.Mangkunegara(2018).Manajemen Sumber Daya Manusia ebook_sumber_daya_manusia_mangkunegara.

Thomas dan johnson (2021) Perilaku Organisasi <https://jurnal.stkipkieraha.ac.id/index.php/pendas/article/download/192/136/>Kemendiknas (2013) Kreativitas/ Manajemen Pegawai Negeri Sipil <https://repository.ump.ac.id/2548/3/DWI%20FAJAR%20YULIANTO%20BAB%20II.pdf>

Moeheriono (2012) Kinerja/Performance/Kinerja pegawai Negeri Sipil [http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/75/BAB%2002.pdf?sequence=7&isAllowed=](http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/75/BAB%2002.pdf?sequence=7&isAllowed=1)