

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah potensi dan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan berbagai tugas di dalam instansi. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan bahwa suatu instansi dapat berfungsi secara efektif dan efisien untuk mencapai visi misinya.

Salah aspek satu sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi perkembangan sebuah instansi, jika kinerja pegawai baik maka tujuan instansi akan tercapai, namun sebaliknya jika kinerja pegawai menurun maka akan menghambat pekerjaan tersebut yang mana akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan instansi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam sebuah instansi. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik mencerminkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan serta membangun sistem birokrasi yang responsif, inovatif, dan dapat beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat.

Kinerja pegawai di instansi pemerintah memegang peranan sangat penting, karena berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Dengan demikian, ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan publik dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut. Kinerja pegawai

dapat dikatakan baik merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan kualitas kerja, produktivitas, penggunaan sumber daya yang optimal serta memiliki kedisiplinan tinggi dan menjunjung tinggi etika kerja akan berkontribusi pada kinerja instansi secara keseluruhan.

Dengan demikian akan meningkatkan kepuasan publik dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap instansi. Kinerja seseorang pegawai dipengaruhi berbagai jenis faktor seperti gaji dan insentif, motivasi, lingkungan, rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, komunikasi *interpersonal* serta kerjasama tim. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah Kualitas, kuantitas dan jam kerja pegawai serta hasil kerjasamanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.”

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi *interpersonal*. Komunikasi *interpersonal* menjadi salah satu aspek yang memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja seorang pegawai. Komunikasi *interpersonal* merupakan proses pengiriman pesan kepada dua orang atau lebih dalam suatu instansi.

Pegawai di suatu instansi atau organisasi memerlukan komunikasi interpersonal yang baik, karena hal ini dapat meningkatkan pemahaman di antara mereka, mengurangi kesalahpahaman, serta mendorong motivasi dan kepuasan kerja. Lebih dari itu, komunikasi yang efektif juga memperkuat hubungan antar pegawai, yang sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Pegawai yang merasa didengar dan dihargai dalam proses komunikasi akan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi instansi. Selain itu, komunikasi interpersonal yang efektif membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah dan mengatasi berbagai tantangan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Hilailah et.al (2024:145) Dengan adanya komunikasi *interpersonal* yang baik antar pegawai memungkinkan pegawai untuk menunjukkan diri mereka, menjalin hubungan yang efektif serta meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Pernyataan ini sejalan dengan teori keadilan yang dikembangkan oleh J.Stacy Adams yang menjelaskan bahwa para pegawai mengevaluasi kontribusi mereka di tempat kerja dengan membandingkannya dengan hasil yang mereka peroleh. Dalam konteks ini, komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membangun persepsi keadilan di antara pegawai. Hal ini, berpotensi meningkatkan kinerja individu serta kinerja instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian diantaranya dari Kristison Tobeoto,dkk (2022), Marisi Butarbutar,dkk (2021) hasil dari penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor komunikasi *interpersonal*, kerjasama tim juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. kerjasama tim merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu instansi karena dengan sekelompok orang yang memiliki keahlian berbeda mereka saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah instansi, keberadaan tim yang solid dan bekerja secara

efektif sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dengan efisiensi maksimal. Hal ini menjadi semakin relevan di instansi pemerintah, di mana kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

Kerjasama tim yang baik dapat mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, rendahnya kerjasama dapat memicu permasalahan seperti konflik internal, ketidakjelasan dalam pembagian tugas, dan penurunan motivasi, yang berpotensi merugikan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Sebagai contoh di dalam sebuah dinas pemerintah, program yang dijalankan biasanya melibatkan banyak bidang atau unit kerja. Dalam konteks ini, kerjasama tim menjadi elemen kunci untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Kusuma & Sutanto (2018:423) kerjasama tim berperan dalam peningkatan kinerja, dengan membantu menyelesaikan pekerjaan serta seluruh permasalahan yang ada dalam tim dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dikemukakan juga oleh Herzberg bahwa anggota tim diberikan tanggung jawab, memiliki kesempatan untuk berkontribusi, dan merasa berkomitmen terhadap tujuan tim, mereka akan lebih puas dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja tim yang ada di sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya dari Fatahuddin, dkk (2024), Pengaruh kerjasama tim Terhadap Kinerja

Karyawan Di PT. Lion Superindo,dkk (2021) hasil dari penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang adalah salah satu Dinas Pemerintah yang berada di Kabupaten Deli Serdang yang Berlokasi di Kawasan Pemerintahan Deli Serdang, Jl. Mahoni No.2, Tj. Garbus, Kec.Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan sejarahnya pada periode 1999-2002 Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang awal mulanya di beri nama Badan Urusan Ketahanan Pangan, kemudian di periode 2002-2008 diubah menjadi Kantor Urusan Ketahanan Pangan, pada periode 2008-2016 diubah nama kembali menjadi Badan Ketahanan Pangan, dan pada periode 2016-2024 diubah kembali dan ditetapkan menjadi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang yang diharapkan dapat teroganisasi dengan lebih baik.

Harapan dari Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang kepada pegawai adalah terus mengembangkan kemampuan dan keterampilannya, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, pimpinan, dan pihak-pihak terkait dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program yang dibuat Dinas Ketahanan Pangan juga sangat diharapkan. Namun kenyataanya, berdasarkan hasil prasurevey yang telah dilakukan masih ada beberapa permasalahan terkait kinerja yang dapat dilihat dari data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey 50 Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten
Deli Serdang

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif				
		SS	S	N	TS	STS
	Komunikasi Interpersonal (X₁)	5	4	3	2	1
1	Rekan kerja memperlakukan dengan setara, tanpa membedakan jabatan atau peran	24,3%	59,5%	10,8%	5,4%	0
	Kerjasama Tim (X₂)	5	4	3	2	1
1	Pekerjaan dibagi secara adil dan merata antar anggota tim.	10,8%	64,9%	16,2%	5,4%	2,7%
	Kinerja (Y)	5	4	3	2	1
1	Pegawai selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja agar lebih efektif dan efisien	18,9%	67,6%	10,8%	2,7%	0
2	Pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan	18,9%	62,2%	13,5%	2,7%	2,7%
3	Pegawai selalu berada di ruangan saat jam kerja	10,8%	67,6%	16,2%	5,4%	0

Sumber :Hasil Prasurvey Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang, Data diolah penulis, 2024

Hasil data diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai seperti di bagian komunikasi interpersonal yang masih terdapat pegawai merasa diperlakukan kurang setara, di bagian kerjasama tim masih ada pembagian pekerjaan yang masih kurang adil membuat pegawai menanggung beban berlebihan dari pada rekan kerja lainnya, dan bagian kinerja pegawai masih terdapat pegawai yang tidak hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan pegawai masih ada yang tidak berada di lingkungan kerja saat jam kerja serta kurangnya inovasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “**Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.**”

1.2 Identifikasi Masalah

1. K[menurunnya motivasi dan produktivitas.
2. Pembagian pekerjaan masih terdapat yang kurang adil mengakibatkan ketidakpuasan dan menurunnya efisiensi .
3. Masih terdapat pegawai yang tidak hadir tepat waktu dapat mengganggu kelancaran operasional dan produktivitas tim.
4. Masih ada pegawai yang tidak berada di lingkungan kerja saat jam kerja menyebabkan terganggunya proses kerja dan berkurangnya efisiensi.
5. Kurangnya inovasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dapat mengurangi produktivitas kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas maka penulis hanya pada masalah komunikasi *interpersonal* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.
2. Apakah terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang
Sebagai masukan bagi instansi untuk menetapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan.

3. Bagi Pembaca

Menambah ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca sebagai referensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai (2017:87) kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan oleh setiap pegawai sebagai bagian dari prestasi kerjanya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Robbins and Coulter (2016:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah aktivitas yang telah dilakukan seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dilihat dari aspek kualitatif dan kuantitatif yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan tanggung jawab masing-masing dalam bekerja. Organisasi bergantung kepada kinerja pegawai karena kinerja merupakan faktor yang harus diperhatikan demi keberhasilan organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam suatu organisasi kinerja memegang peranan penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa ahli mengemukakan pandangan yang

berbeda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2017:67) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Di dalam organisasi sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki potensi dengan pendidikan yang memadai untuk posisi yang sesuai dengan keahliannya dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri pegawai yang sedang tekun dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menjadi salah satu cara untuk melihat kemajuan kinerja dari suatu instansi. Penilaian kinerja dapat dilakukan kepada seluruh pegawai yang ada di instansi termasuk atasan.

Tujuan kinerja memiliki beberapa tujuan dalam perusahaan, menurut Anwar Mangkunegara (2017:10) sebagai berikut:

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan lebih lanjut keahlian pegawai.
2. Sebagai media untuk mengidentifikasi kekurangan atau kelemahan dan selanjutnya meningkatkan keterampilan pegawai.
3. Sebagai dasar dalam menentukan keputusan yang digunakan untuk kinerja, pemberhentian dan kompensasi.

4. Sebagai landasan untuk menilai program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, prosedur kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, situasi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai media standar menentukan, pemilihan dan penempatan pegawai.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robbins (2016:260), bahwa indikator kinerja merupakan alat yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana kemampuan dan keterampilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan kecepatan dan berapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas kerja

Efektivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai yang direncanakan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat di waktu yang telah ditentukan.

2.1.2 Komunikasi *Interpersonal*

a. Pengertian Komunikasi *Interpersonal*

Komunikasi *interpersonal* adalah suatu bentuk komunikasi manusia yang biasanya bersifat “transaksional”, didasarkan pada saling mempengaruhi (umpan balik), dan ditujukan untuk mengatur hubungan antar manusia. Menurut Suwatno (2023:2) komunikasi *interpersonal* adalah bentuk komunikasi manusia yang unik dan bersifat transaksional, di mana terdapat pengaruh timbal balik antara individu. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk mengelola hubungan antar satu sama lain biasanya melibatkan hubungan langsung atau hubungan terencana.

Menurut Rahmi (2021:8) komunikasi *interpersonal* adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau kelompok kecil secara langsung. Proses ini melibatkan kontak personal, sehingga mampu menciptakan interaksi yang mendalam.

Menurut DeVito (2018:285) komunikasi *interpersonal* adalah suatu proses pertukaran informasi, perasaan, dan makna antara dua orang atau lebih yang berlangsung secara langsung, baik verbal maupun non-verbal. Komunikasi ini melibatkan saling pengertian antara para pihak, di mana mereka berbagi pengalaman, pandangan, dan perasaan dengan tujuan untuk membangun hubungan yang saling memahami.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi *interpersonal* adalah proses pengiriman atau penerimaan pesan yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam suatu organisasi dengan menggunakan bahasa yang dapat dimengerti.

b. Fungsi Komunikasi *Interpersonal*

Fungsi komunikasi *interpersonal* berupaya meningkatkan hubungan antar personal dalam organisasi, menyelesaikan konflik, berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain. Fungsi komunikasi *interpersonal* menurut Ngalimun (2022:19) yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Sosial

Secara otomatis mempunyai fungsi sosial karena proses komunikasi beroperasi dalam konteks sosial yang orang-orangnya berinteraksi satu sama lain.

2. Fungsi pengambilan keputusan

Banyak dari keputusan yang sering diambil manusia dilakukan dengan berkomunikasi karena mendengar pendapat, saran, pengalaman, gagasan, pikiran.

c. Faktor-Faktor Komunikasi *Interpersonal*

Komunikasi *interpersonal* didalam suatu instansi penting untuk menunjang pencapaian tujuan instansi. Menurut ngalimun (2018:41-43) terdapat beberapa faktor yang dapat menumbuhkan komunikasi interpersonal, diantaranya yaitu :

1. Percaya diri (*trust*), kepercayaan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menumbuhkan komunikasi *interpersonal* apabila terdapat rasa saling percaya maka akan ada keterbukaan, yang dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam komunikasi.
2. Sikap suportif, sikap saling mendukung dapat mempengaruhi komunikasi *interpersonal* individu. Apabila seseorang merasa didukung, maka akan mengurangi kecemasannya.

3. Sikap terbuka, keterbukaan antar satu sama lain diharapkan dapat mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi.

d. Indikator Komunikasi *Interpersonal*

Komunikasi *Interpersonal* dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator menurut ngalimun (2018:13):

1. Keterbukaan

Keterbukaan yaitu aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan keinginan untuk menanggapi secara jujur semua informasi yang datang kepadanya.

2. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dengan ini akan tercapai Komunikasi *Interpersonal* yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan.

4. Sikap positif

Komunikasi *Interpersonal* akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang dan saling menghargai.

5. Kesetaraan

Komunikasi *Interpersonal* akan lebih bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana setara.

e. Hubungan Komunikasi *Interpersonal* Terhadap Kinerja

Komunikasi interpersonal penting didalam suatu instansi, karena dapat

mengurangi kesalahpahaman yang akan timbul akibat *misscommunication*. Kesalahpahaman dapat terjadi apabila tidak terjalin hubungan yang baik antar karyawan dalam perusahaan, sehingga informasi mengenai pekerjaan dapat tersampaikan dengan kekeliruan. Komunikasi *interpersonal* yang baik antar pegawai sangat penting dalam proses penyampaian tugas agar menghindari kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, yang mana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja pribadi tersebut maupun kinerja dari instansi itu sendiri.

Menurut Hilailah et.al (2024:145) Dengan adanya komunikasi *interpersonal* yang baik antar pegawai memungkinkan pegawai untuk menunjukkan diri mereka, menjalin hubungan yang efektif serta meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

2.1.3 Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki keahlian dan saling berkolaborasi untuk memperoleh tujuan yang sama. Menurut Wahjono et al. (2020: 216), kerja tim adalah kelompok yang mengupayakan individunya menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual.

Menurut Busro (2018: 305) kerjasama tim adalah proses berkelompok yang antar anggota saling mendukung dan mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Kerjasama tim mempercepat pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan cepat. Menurut Robbins and Timothy (2015:62) menyatakan kerjasama tim adalah suatu kelompok yang usaha individunya menghasilkan kinerja yang lebih

tinggi dibandingkan dengan hasil yang dicapai ketika bekerja sendiri.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok individu yang mempunyai keahliannya masing-masing dan saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai hasil yang lebih baik secara efektif dan efisien.

b. Tujuan kerjasama tim

Kerjasama tim merupakan proses mencapai tujuan perusahaan secara berkelompok. Menurut Busro (2018:307) menyatakan bahwa tujuan dari kerjasama tim yaitu :

1. Mengatasi biaya *overhead* (teratasinya *overhead cost*) walau dalam skala kecil
Pengambilan keputusan kooperatif.
2. Hasil yang memuaskan dalam pemberian fasilitas sarana dan prasarana.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan didalam perusahaan.
4. Memungkinkan fasilitas layanan yang mahal harganya dan dapat dinikmati bersama-sama oleh seluruh pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

c. Faktor-Faktor Kerjasama Tim

Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kerjasama tim didalam suatu organisasi. Griffin (2018:51) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerjasama tim, yaitu:

1. Kepercayaan terhadap rekan kerja. Kepercayaan antar rekan kerja dapat membuat kerjasama tim menjadi lebih baik
2. Pengayaan Pekerjaan (*Job Enrichment*) kepada anggota tim dalam mencapai tujuan. Hal ini penting dilakukan agar pegawai dapat saling merasakan

pekerjaan yang dilakukan rekan kerjanya

3. Kerbebasan anggota tim untuk lebih otonom. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi lebih inovatif dan menunjukkan kemampuan mereka secara optimal.
4. Kepercayaan mengenai peran dan tanggung jawab anggota tim anggota tim harus diberi kepercayaan dalam menjalankan tugasnya agar tidak saling melempar kesalahan.
5. Umpan balik di antara sesama anggota tim. Umpan balik perlu dilakukan agar karyawan mengetahui kesalahan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.

d. Indikator Kerjasama Tim

Dalam kerjasama tim diperlukan berbagai macam aspek agar kerja tim berjalan dengan baik. Menurut Hamiruddin et al., (2019:142) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kerjasama tim didalam suatu instansi, diantaranya yaitu :

1. Fokus pada tujuan tim, yaitu tim fokus pada tujuan dan tanggung jawab yang ditetapkan untuk mencapai organisasi. kan kerjasama yang baik.
2. Kita saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas yaitu motivasi sangat penting untuk memotivasi anggota dalam bekerja
3. Membangun kolaborasi antar anggota tim, yaitu rekan tim membangun kolaborasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi
4. Koordinasi untuk menyelesaikan tugas yaitu, koordinasi dalam setiap tim untuk memudahkan penyelesaian tugas.

e. Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Kerjasama tim merupakan salah satu hal yang penting dalam proses

pencapaian tujuan instansi. Apabila kerjasama tim terjalin dengan baik, maka akan dapat memperlancar dan mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam instansi secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila kerjasama tim dalam suatu instansi buruk, maka akan memperlambat proses penyelesaian pekerjaan yang mana akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

Menurut Kusuma & Sutanto (2018:423) kerjasama tim berperan dalam peningkatan kinerja, dengan membantu menyelesaikan pekerjaan serta seluruh permasalahan yang ada dalam tim dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dalam mencari perbandingan dan dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan yang didukung oleh fakta empiris.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Kristison Tobeoto, Rilfan kasi, Ranteng Muharra 2022	Pengaruh Komunikasi <i>Interpersonal</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kota Makassar	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar
2	Marisi Butarbutar, Efendi, Sisca, Josua Rajagukguk 2021	Pengaruh Komunikasi <i>Interpersonal</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematang Siantar	Dari hasil analisis ditemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematang Siantar
3	Marintan Saragih 2020	Pengaruh Komunikasi <i>Interpersonal</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dina sBina Margadan Pengairan Pematangsiantar	Dari hasil analisis ditemukan Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar
4	Andi Yusuf, Fatahuddin, Armansyah 2023	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau
5	Riski Nuralim 2021	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru	Berdasarkan dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru
6	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik 2021	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT .Lion Superindo	Dari hasil analisis ditemukan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo

7	Muhammad Sofan & Rosatyani Puspita Adiati 2024	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiland Grande Surabaya	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Komunikasi Interpersonal dan <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiland Grande Surabaya
8	Ahmad Romli Irawan 2024	Pengaruh Komunikasi <i>Interpersonal</i> Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Luhai Industrial	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komunikasi interpersonal dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja karyawan di PT. Luhai Industrial

Sumber: Tobeoto (2022), Kristison (2022), Butarbutar Marisi (2021), Saragih Mrintan (2020), Yusuf Andi (2023), Nuralim Riski (2021), Sodik Nur (2021), Sofan Muhammad (2024), Romli Ahmad (2024), Data diolah (2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka konseptual adalah suatu teori yang membahas berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai persoalan penting.

2.3.1 Pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap kinerja pegawai

Menurut Hilailah et.al (2024:145) Dengan adanya komunikasi *interpersonal* yang baik antar pegawai memungkinkan pegawai untuk menunjukkan diri mereka, menjalin hubungan yang efektif serta meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Komunikasi *interpersonal* yang terjadi dalam instansi menjadi alat untuk mencapai kinerja baik dari pegawai maupun instansi secara keseluruhan. Keterampilan pegawai dalam berkomunikasi akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Komunikasi yang baik akan berdampak pada penyampaian tugas dan mengurangi kesalahan dalam tugas yang diberikan, begitu pula sebaliknya. Maka dari itu, disimpulkan bahwa komunikasi *interpersonal* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja..

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristison Tobeoto, et al, (2022) bahwa komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai terhadap instansi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Marisi Butarbutar ,et al (2021) yang didalam penelitiannya mengemukakan bahwa komunikasi *interpersonal* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Menurut Kusuma & Sutanto (2018:423) kerjasama tim berperan dalam peningkatan kinerja, dengan membantu menyelesaikan pekerjaan serta seluruh permasalahan yang ada dalam tim dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

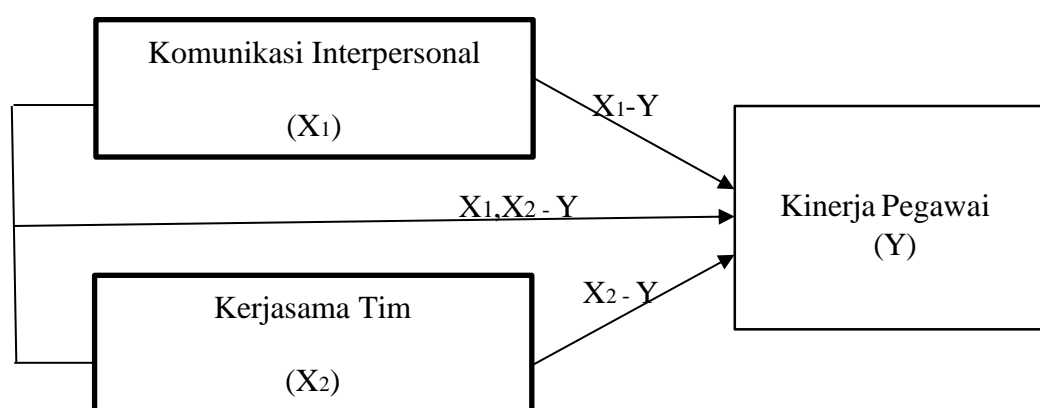
Sebuah instansi atau perusahaan tentunya memiliki kebijakan tersendiri yang ditetapkan kepada karyawannya untuk mencapai kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Fatahuddin, et al. (2024) menjelaskan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dalam mencapai suatu tujuan. Menurut penelitian dari Farhan Elang Ibrahim, et al. (2021) dimana Kerjasama Tim memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.3.3 Pengaruh komunikasi *interpersonal* dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Sebuah instansi atau perusahaan tentunya memiliki kebijakan tersendiri yang ditetapkan kepada karyawannya untuk mencapai kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut kasmir (2019:184) Kinerja merupakan hasil kerja

dari seseorang karyawan yang telah dicapai sebagai oemenuhan tugas dann tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual yang sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan pangan Kabupaten Deli Serdang.

H2 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.

H3 : Komunikasi *interpersonal* dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Deli Serdang.