

## Pengaruh Kerja Tim Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Interpersonal Komunikasi

### *The Effect Of Team Work And Delegation Of Authority On Employee Performance Through Interpersonal Communication*

Ni Nyoman Putu Martini\*<sup>1</sup>, Mohammad Madun<sup>2</sup>, Eko Satoto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: \*<sup>1</sup> [ninyomanputu@unmuhjember.ac.id](mailto:ninyomanputu@unmuhjember.ac.id)

#### ABSTRAK

Penelitian kuantitatif berjudul tentang pengaruh kerja tim dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal dilakukan di kantor gabungan kantor SAMSAT Situbondo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel kerja tim, pendelegasian wewenang dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan sampel jenuh karena jumlah karyawan di kantor gabungan SAMSAT Situbondo sebanyak 60 orang. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis jalur WARP PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel teamwork terhadap komunikasi interpersonal. Ada efek positif dari pendelegasian wewenang pada komunikasi interpersonal. Ada pengaruh positif variabel kerja tim terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif terhadap variabel pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh positif variabel kerja tim terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal. Terdapat pengaruh positif terhadap pendelegasian variabel kewenangan terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi interpersonal.

**Kata kunci:** Kerja sama tim, Pendelegasian wewenang, Komunikasi interpersonal dan Kinerja karyawan

#### ABSTRACT

*Quantitative research entitled about the effect of teamwork and delegation of authority on employee performance through interpersonal communication was conducted at the SAMSAT Situbondo joint office. The purpose of this study was to examine the direct and indirect effects of teamwork, delegation of authority and interpersonal communication variables on employee performance. This study used a sampling technique with a saturated sample because the number of employees in the Situbondo SAMSAT joint office was 60 people. The tools used in data collection were questionnaires and data analysis techniques using WARP PLS path analysis. The results of the study show that there is a positive influence of the teamwork variable on interpersonal communication. There is a positive effect of delegation of authority on interpersonal communication. There is a positive influence of teamwork variables on employee performance. There is a positive influence on the delegation of authority variable on employee performance. There is a positive influence of interpersonal communication variables on employee performance. There is a positive influence of teamwork variables on employee performance through interpersonal communication. There is a positive influence on the delegation of authority variables on employee performance through interpersonal communication.*

**Keywords:** teamwork, delegation of authority, interpersonal communication and employee performance

#### PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. (Kaswan, 2014). Teamwork merupakan bagian dari menjadi salah satu tolak ukur pencapaian kinerja suatu organisasi dimana berdasarkan uraian tugas atau pembagian jabatan dalam mengkoordinasikan bidang dengan yang lain mereka memiliki peran yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Teamwork adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. (Muhammad, 2015).

Pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada bawahan diperlukan untuk mencapai efisiensi fungsi-fungsi dalam organisasi, karena tidak ada atasan tunggal yang secara pribadi dapat menyelesaikan atau sepenuhnya melaksanakan dan mengawasi semua tugas organisasi. (Muttaqin, 2018). Pendelegasian wewenang memiliki pengaruh yang sangat besar dalam suatu organisasi. Tanpa pendelegasian wewenang akan mengakibatkan stagnasi kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Pendelegasian wewenang adalah dinamika manajemen yang diikuti oleh orang manajemen dalam pembagian kerja yang ditugaskan kepadanya, sehingga ia melakukan bagian pekerjaan itu hanya karena penempatan organisasi yang unik, dapat melakukannya secara efektif, sehingga ia dapat membuat orang lain membantu pekerjaan yang tidak dapat ia lakukan. (2011).

Suatu organisasi membutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang memiliki hubungan baik antara pemimpin dan karyawan. Baik komunikasi individu maupun kelompok memiliki peran penting di semua bidang. Pertukaran informasi antar individu melalui sistem biasa yang menggunakan tindakan, simbol disebut komunikasi (Purwanto, 2011).

Fenomena penambahan kendaraan di kantor dengan SAMSAT mengalami peningkatan yang membutuhkan kerja sama tim dan pendelegasian wewenang untuk mencapai optimalisasi penerimaan kas daerah dari Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Biaya Pindahan Kendaraan Bermotor (BBNKB). Untuk mencapai target penerimaan tunai yang merupakan bagian dari potensi Pendapatan Asli Daerah (PAD) untuk pembiayaan pemerintah dan pembangunan, kantor SAMSAT Situbondo bekerja keras dengan mengerahkan seluruh sumber daya manusia dalam hal ini seluruh pegawai bekerja sama dengan membentuk tim kerja untuk memungut pembayaran hingga wajib pajak dan juga mengadopsi kebijakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab secara terstruktur dan sistematis untuk mencapai target daerah penerimaan kas. Setiap karyawan yang tergabung dalam tim memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi target penerimaan kas yang melebihi target yang ditentukan, sekurang-kurangnya mampu memenuhi target yang ditetapkan. Setiap kuartal, setiap anggota tim penagihan diberikan target sebesar Rp. 45.000.000,00 dari realisasi surat pajak tersebut. Untuk mencapai pemenuhan target realisasi faktur pajak, kantor SAMSAT Situbondo' menerapkan kerja tim dan pendelegasian wewenang serta komunikasi interpersonal dimana seluruh anggota tim harus bekerja sama dan membantu anggota tim lainnya yang masih belum dapat memenuhi target agar dapat memenuhi target penerimaan kas.

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa realisasi penerimaan kas yang dilakukan pada tahun 2020 selalu melebihi target yang ditentukan. Tabel rekapitulasi ini berdasarkan keputusan Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 188,4/2/202/2019 tanggal 25 Maret 2019 tentang Target Kinerja Pencairan Tagihan Perorangan Per Bulan UPT PPD Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka kantor gabungan SAMSAT Situbondo mengadopsi kebijakan kerja sama tim yang dilakukan untuk menunjukkan keberhasilan tim collection sehingga terjadi dukungan dan kerjasama antar anggota tim untuk mencapai target penerimaan kas. Kerja sama tim digunakan untuk mengatasi dan menutupi kekurangan dalam penagihan sehingga setiap kuartal target pemungutan pajak terpenuhi. Kerja sama tim merupakan salah satu kebijakan strategis yang diterapkan di Kantor SAMSAT Situbondo sebagai bentuk kerja sama yang efektif dengan melibatkan seluruh elemen SAMSAT untuk mencapai target penerimaan kas.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, memperkirakan dan memprediksi hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, terstandarisasi, formal dan dirancang secermat mungkin sebelumnya. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh dapat akurat sesuai dengan perhitungan statistik. Teori, hipotesis dan pengumpulan data dapat diperoleh secara objektif (Sugiyono, 2015).

#### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Metode penelitian adalah metode ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu. Metode yang digunakan peneliti adalah metode asosiatif, yaitu metode yang digunakan untuk

mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel (Arikunto, 2012). Variabel independen (X) dalam hal ini adalah: Kerja tim dan pendelegasian wewenang Variabel intervening (Z) adalah komunikasi interpersonal, dan variabel dependen (Y) dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

**Berikut ini adalah definisi operasional variabel penelitian:**

independen variable (X)

Variabel kerjasama tim, yaitu kelompok yang upaya individunya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah input individu. Kerja sama adalah perpaduan dari berbagai individu yang menjadi satu orang untuk mencapai tujuan bersama. (Lussier dan Achua, 2015). Indikatornya adalah komunikasi yang terbuka dan jujur, pengambilan keputusan perusahaan, suasana kepercayaan dan kepemilikan, keterampilan mendengarkan yang baik, dan partisipasi semua anggota. (Lussier dan Achua, 2015). Variabel pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (wewenang) kepada delegasi (penerima wewenang) untuk melakukan Hasibuan (2011). Indikator kewenangan adalah: pengangkatan dan pemindahan pegawai, spesifikasi pelaksanaan tugas, pedoman kerja, keputusan operasional, dan keputusan kepemimpinan. (Kusuma, dkk, 2014).

Variabel intervening (Z)

Variabel intervening (Z) Used dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal yaitu komunikasi antar orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta untuk menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non-verbal. (Muljani, 2012). Indikator komunikasi interpersonal adalah: komunikasi interpersonal, komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi lisan dan tertulis, dan komunikasi evaluasi program. (Muljani, 2012).

Variabel dependen (Y)

Variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, yaitu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika. etika. (Mangkunegara, 2012). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas Biaya, dan Dampak Interpersonal. (Riyatini dan Triyono, 2016).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah jumlah total unit analisis yang karakteristiknya akan dipelajari. Arikunto (2012) mengatakan bahwa: populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Jika seseorang ingin memeriksa semua elemen yang ada di bidang penelitian, maka penelitian tersebut adalah studi populasi. Untuk dapat menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, perlu adanya teknik pengambilan sampel. Karena jumlah populasi yang sedikit dalam penelitian ini, dalam mengumpulkan data penulis menggunakan teknik saturated sampling yaitu teknik sampling ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, di mana anggota populasi diambil sampelnya. Ghazali (2012), sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah semua 60 karyawan di kantor gabungan SAMSAT Situbondo.

### **Teknik pengumpulan data**

Pengumpulan data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: teknik kuesioner penelitian adalah cara pengumpulan data primer dari responden yang dipilih sebagai sampel penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan sekumpulan pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti kepada responden. Data primer yang diambil dari penelitian ini adalah jawaban dari responden, yaitu seluruh karyawan samsat kantor gabungan Situbondo. Penelitian ini akan menggunakan instrumen pertanyaan dalam kuesioner yang akan dibagikan dan dijawab oleh 60 karyawan samsat kantor gabungan Situbondo.

### **Uji validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid (sah), sehingga diperlukan instrumen yang valid pula. Alat yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data

adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Pengujian semua item instrumen dalam satu variabel juga dapat dilakukan dengan mencari skor pembeda untuk setiap item dari kelompok yang memberikan jawaban tinggi dan jawaban rendah. Ghazali (2015) menyatakan bahwa validitas dan reliabilitas kuesioner diuji terlebih dahulu, karena kuesioner dikembangkan dari konsep teoritis variabel.

### Uji Keandalan

Uji reliabilitas menggunakan Warp PLS versi 5.0 dapat menggunakan metode sebagai berikut: (Tavakol dan Dennick, 2011)

#### 1. Keandalan Komposit

Untuk menentukan reliabilitas komposit, jika nilai reliabilitas komposit  $> 0,8$ , dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliabel.

#### 2. Cronbach Alpha

Di PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya Cronbach alpha di mana konsistensi setiap jawaban diuji. Cronbach alpha dikatakan baik jika kurang dari 0,7.

### Teknik Analisis Data

Pengolahan data primer diperoleh dari responden penelitian menggunakan SEM (Structural Equation Models) untuk mengetahui hubungan antar variabel laten. Mengenai variabel laten ini, (Tavakol dan Dennick, 2011) menjelaskan bahwa dalam SEM variabel kunci yang menjadi perhatian adalah variabel laten atau konstruk laten. Variabel laten adalah konsep abstrak, misalnya: perilaku, sikap, perasaan, dan motivasi orang. Variabel laten ini hanya dapat diamati secara tidak langsung dan tidak sempurna melalui pengaruhnya terhadap variabel yang diamati. SEM memiliki 2 jenis variabel laten, yaitu eksogen dan endogen. SEM membedakan kedua jenis variabel ini berdasarkan partisipasinya sebagai variabel dependen dalam persamaan dalam model. PLS adalah metode analisis yang soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel bisa kecil (di bawah 100 sampel). Dalam penelitian ini, alasannya adalah: pertama, PLS (Partial Least Square) adalah metode analisis data berdasarkan asumsi bahwa sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 dapat dianalisis, dan distribusi residual. Kedua, PLS (Partial Least Square) dapat digunakan untuk menganalisis teori-teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (Partial Least Square) dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, PLS (Partial Least Square) memungkinkan algoritma menggunakan analisis seri ordinary least square (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan logaritmik (Ghozali, 2012). Keempat, dalam pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran varians dapat digunakan untuk menjelaskan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dapat dievaluasi melalui indikator validitas dan nilai rata-rata VIF (AVVIF). Sedangkan validitas diskriminan dapat dilewatkan untuk melihat nilai cross loading. Pengujian validitas dengan menghitung validitas diskriminan yang dapat dilihat dari nilai Combined loadings dan cross-loadings dari masing-masing konstruk dan indikator variabel pada tabel:

**Tabel 1 Uji Discriminant Validity**

Variabel	Indicator	CL	P value	Description
Kerjasama Tim	X11	0,869	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	X12	0,887	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	X13	0,895	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	X14	0,689	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	X15	0,829	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
Pendelegasian	X21	0,618	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
Wewenang	X22	0,820	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	X23	0,820	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	X24	0,842	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	X25	0,839	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>

Komunikasi Interpersonal	Z1	0,623	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	Z2	0,884	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	Z3	0,628	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	Z4	0,801	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	Z5	0,632	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
Kinerja Karyawan	Y1	0,787	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	Y2	0,742	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	Y3	0,901	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	Y4	0,852	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>
	Y5	0,871	<0,001	<i>discriminant validity fulfilled</i>

Sumber: Data diproses oleh Warp PLS

**Tabel 2 Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Indicator	NCL	Standard	Description
Kerjasama Tim	X11	0,640	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	X12	0,714	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	X13	0,747	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	X14	0,689	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	X15	0,579	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
Pendelegasian Wewenang	X21	0,666	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	X22	0,629	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	X23	0,784	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	X24	0,730	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
Komunikasi Interpersonal	X25	0,749	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Z1	0,863	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Z2	0,648	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Z3	0,918	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Z4	0,574	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
Kinerja Karyawan	Z5	0,640	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Y1	0,626	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Y2	0,696	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Y3	0,637	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Y4	0,634	0,500	<i>convergent validity fulfilled</i>
	Y5	0,598	0,598	<i>convergent validity fulfilled</i>

Sumber: Data diproses oleh Warp PLS

Yamin & Kurniawan (2011), menyatakan bahwa semakin besar varians atau keragaman variabel manifes yang dimiliki oleh konstruk laten, maka semakin besar pula representasi variabel manifes pada konstruk laten. Hasil keseluruhan di atas menunjukkan bahwa indikator konstruk variabel laten dengan menggunakan jawaban 60 responden telah menormalkan nilai combined loading dan cross loading > 0,5. Ini berarti bahwa semua indikator di atas valid dan dapat digunakan dalam model. Uji reliabilitas menggunakan software Warp PLS 5.0 ditunjukkan dengan nilai reliabilitas komposit dan alpha cronbach (Sholihin dan Dwi, 2013). Uji reliabilitas menunjukkan reliabilitas komposit yang memuaskan dari masing-masing variabel, yaitu kerja sama tim (0,904), pendelegasian wewenang (0,875), komunikasi interpersonal (0,830), dan kinerja karyawan (0,921). Hasil alpha Cronbach juga menunjukkan hasil yang baik, yaitu kerja sama tim (0,856), pendelegasian wewenang (0,817), komunikasi interpersonal (0,724) dan kinerja karyawan (0,892). Dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas tinggi yang dapat dilihat dari reliabilitas komposit dan nilai alpha Cronbach untuk semua konstruk lebih besar dari 0,70. (Sholihin dan Dwi, 2013).

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Description	Variabel				Standard	Description
	Kerjasama Tim	Pendelegasian Wewenang	Komunikasi Interpersonal	Kinerja Karwyawan		
<i>Composite reliability coefficients</i>	0,904	0,875	0,830	0,921	0,700	Reliabel
<i>Cronbach's alpha coefficients</i>	0.856	0.817	0.724	0.892	0,700	Reliabel

Sumber: Data diproses oleh Warp PLS

**Tabel 4 Uji Model Fit**

Coefficient	Significant
Average path coefficient (APC)=0,356	P<0.001
Average R-squared (ARS)=0,572	P<0.001
Average adjusted R-squared (AARS)=0.562	P<0.001
Average block VIF (AVIF)=1,491	acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=2,356	acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
R-squared contribution ratio (RSCR)=1,000	acceptable if >= 0.9, ideally = 1

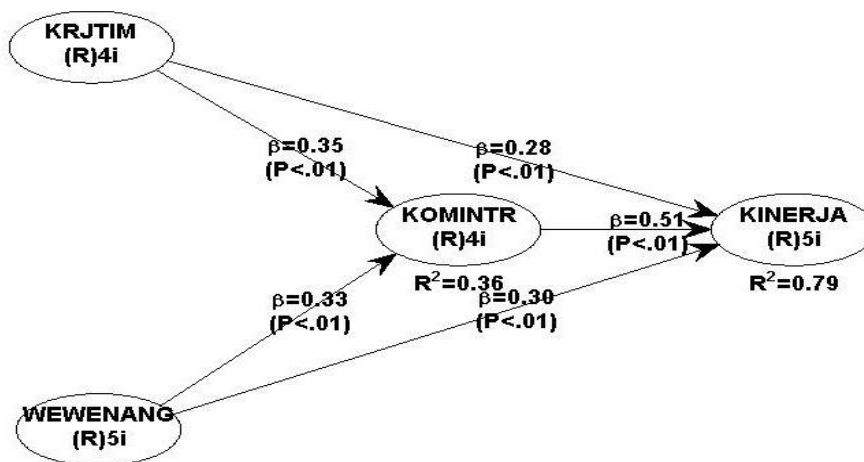
Sumber: Data diproses oleh Warp PLS

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa Average Path Coefficient (APC) = 0,356, P < 0,001 Average R-squared (ARS) = 0,572, P < 0,001 Average adjusted R-squared (AARS) = 0,562, P < 0,001 Average block VIF (AVIF) =1,491, acceptable if <= 5, idealnya <= 3,3 berarti model penelitian ini dianggap layak dan dapat diterima secara statistik karena nilai p APC, ARS, AARS dan AVIF kurang dari 0,05 dan nilai rasio kontribusi R-kuadrat (RSCR) = 1.000 berarti termasuk dalam nilai regresi ideal secara statistik.

**Pengujian hipotesis**

Untuk mengevaluasi hubungan struktural antara variabel laten, perlu dilakukan pengujian hipotesis koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan nilai p - dengan nilai p sebesar 0,01. Jumlah p - nilai diperoleh dari output pada Warp PLS 5.0. Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dari dugaan penelitian yang terdiri dari 7 hipotesis, yang dijelaskan di bawah ini:

**Model Analisis Jalur**



Koefisien pengaruh variabel teamwork terhadap komunikasi interpersonal adalah 0,35 dengan nilai  $p < 0,001$ . Pengaruh kerja tim terhadap komunikasi interpersonal signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Koefisien pengaruh pendelegasian wewenang pada komunikasi interpersonal adalah 0,33 dengan  $p < 0,001$ . Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap komunikasi interpersonal signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel kerja tim terhadap kinerja karyawan adalah 0,28 dengan nilai  $p$  sebesar  $< 0,001$ . Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Koefisien pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai adalah 0,30 dengan nilai  $p$  sebesar  $< 0,001$ .

Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai signifikan karena nilai  $p$  lebih kecil dari 0,05. Koefisien pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai sebesar 0,51 dengan nilai  $p < 0,001$ . Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Nilai  $R^2$  dari variabel komunikasi interpersonal adalah 0,36; Hal ini menunjukkan bahwa varians variabel komunikasi interpersonal sebesar 36% dapat dijelaskan dengan varians kerja tim dan pendelegasian variabel otoritas. Nilai  $R^2$  dari variabel kinerja karyawan adalah 0,79; Hal ini menunjukkan bahwa varians variabel kinerja karyawan sebesar 79% dapat dijelaskan dengan varians manajemen risiko, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi.

Koefisien pengaruh variabel kerja tim terhadap komunikasi interpersonal adalah 0,355 dengan  $p < 0,001$ . Pengaruh kerja tim terhadap komunikasi interpersonal signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa ada efek positif dan signifikan dari kerja tim pada komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 terdapat pengaruh positif kerja tim terhadap komunikasi interpersonal diterima.

Koefisien pengaruh pendelegasian wewenang pada komunikasi interpersonal adalah 0,332 dengan  $p < 0,001$ . Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap komunikasi interpersonal signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pendelegasian wewenang pada komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2, yaitu bahwa ada pengaruh pendelegasian wewenang terhadap komunikasi interpersonal diterima.

Koefisien pengaruh variabel kerja tim terhadap kinerja karyawan adalah 0,28 dengan nilai  $p$  sebesar  $< 0,001$ . Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yaitu adanya pengaruh positif kerja sama tim terhadap kinerja karyawan diterima. Koefisien pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan adalah 0,30 dengan nilai  $p < 0,001$ . Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Berarti menunjukkan hipotesis 4 bahwa ada pengaruh positif pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan diterima. Koefisien pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan sebesar 0,51 dengan nilai  $p < 0,001$ .

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan signifikan karena nilai  $p$  kurang dari 0,05. Artinya hipotesis 5 adalah adanya pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Setelah menguji pengaruh langsung, kemudian menguji pengaruh tidak langsung antara variabel kerja tim, pendelegasian wewenang, koordinasi terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung kerja tim terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal adalah 0,181 dengan  $p$  value  $< 0,001$ . Efek tidak langsung dikatakan signifikan karena nilai  $p$  lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 adalah adanya pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal yang diterima. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal adalah 0,169 dengan nilai  $p < 0,001$ . Efek tidak langsung dikatakan signifikan karena nilai  $p$  lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 adalah bahwa pendelegasian wewenang atas kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal diterima.

Dari perhitungan pengaruh total diketahui bahwa pengaruh variabel teamwork terhadap variabel kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal adalah sebesar 0,466 dengan  $p$  value  $< 0,001$ , pengaruh total pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal adalah sebesar 0,469 dengan  $p$  value  $< 0,01$ .

**Tabel 5 Analisis Efek Langsung**

Description	Variabel	Kerjasama Tim	Pendelegasian Wewenang	Komunikasi Interpersonal	Kinerja Karyawan
Path coefficients	Kerjasama Wewenang				
	Komunikasi interpersonal	0.355	0.332		
	Kinerja Karyawan	0.285	0.300	0.509	
P Value	Kerjasama Wewenang				
	Komunikasi Interpersonal	<0,001	<0,001		
	Kinerja Karyawan	0,001	<0,001	<0,001	

Sumber: Data diproses oleh Warp PLS

**Tabel 6 Analisis Efek Tidak Langsung**

Indirect Effect	Variabel	Kerjasama Tim	Pendelegasian Wewenang
Path Coefficient	Kinerja Karyawan	0,181	0,169
P value		<0,001	<0,001

Sumber: Data diproses oleh Warp PLS

**Tabel 7 Perhitungan Efek Total**

Total influence	Variabel	Kerjasama Tim	Pendelegasian Wewenang	Komunikasi Interpersonal
Path Coefficient	Kinerja Karyawan	0,466	0,469	0,509
P value		<0,001	<0,001	<0,001

Sumber: Data diproses oleh Warp PLS

### KESIMPULAN

Penelitian dilakukan di kantor gabungan SAMSAT Situbondo dengan tujuan menguji dan menganalisis pengaruh kerja tim dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di kantor gabungan SAMSAT Situbondo selama Mei 2021. Jumlah sampel sebanyak 60 orang dengan sampel jenuh dimana seluruh karyawan merupakan unit penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari kerja tim pada komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja tim yang dilakukan, maka komunikasi interpersonal akan semakin baik.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari pendelegasian wewenang pada komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan pendelegasian wewenang, maka komunikasi interpersonal akan semakin membaik.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel teamwork terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama tim, semakin baik kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pendelegasian wewenang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.



5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan dari kerja tim terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi interpersonal. Artinya, ada pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh komunikasi interpersonal untuk memperkuat pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi interpersonal. Artinya ada pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh komunikasi interpersonal yang memperkuat pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmat, Zakarija (2011). Teori perilaku terencana, Masihkah relevan? <http://zakarija.tongkat.um.ac.id/File/20,2010-academia.edu>
- Aini, Syarifatul Hanun, Dianawati Suryaningtyas dan Sri Wilujeng, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* Volume: 6, Nomor: 2 <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Alhadar.Sofyan, (2020), Pengaruh Komunikasi Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Di Kantor Camat Moutong Kabupaten Parigi Moutong. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* Volume VII Nomor 1 Tahun 2020.
- Arikunto, Soeharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Banteng, R. C. (2010). *Pindah dari Project Manajemen ke Leadership Manajemen: Panduan Pratikal untuk Memimpin Kelompok*. Amerika Serikat: CRS Press
- Candra, Alek dan Fatimah (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir . Tesis. Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Devito, Yusuf A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*.Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Fazira, Rabitha dan Lena Erdawati.( 2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tangerang.*Primanomics :Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 17. NO. 3 (2019) Versi Online* Tersedia di : <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds|1412-632X> (Cetak) | 2614-6789 (Online).
- Fakhrian, Amrullah, Sri Mintarti, Robiansyah, (2015), Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Galangan Balikpapan Utama. Tesis.Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman. Balikpapan.
- Fazira, Rabitha (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tangerang.*Prociding.2019 :Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Griffin W, Ricky, dan Ronald J Ebert. (2013). *Bisnis*. Jersey Baru: Pearson.
- Hartono, Winastyo Febrianto dan Jopie Jorie Rotinsulu, (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haris, Abdul, Yumhi, Suparna, Dade, (2020), Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal E-Journal Studia Manajemen* ISSN: 2337-912X Vol. 9/No.1.

- Hermawan, Eddy (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2019 - journal.umsu.ac.id. Jilid 2, No 2 (2019).
- Imron dan Suhardi (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. ISSN: 2443-2164 dan E-ISSN 2621-2358; <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/>
- Kaswan, K. (2014). *Kepemimpinan dan Kerja Tim, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta
- Kesumanajaya, Rifly (2011), Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Universitas Sumatera Utara : Medan. (Skripsi).
- Kabu, Safnal Rasyad. (2019). *Kompetensi Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias Utara* Tesis. Program Studi Magister Ilmu Komunikasi. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Kusuma, Y. B., B. Swasto S., dan M. A. Musadieq. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 9, No 1 (2015)*.
- Lawasi, Eva Silvani dan Boge Triatmanto. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 5 No 1 Tahun 2017*.
- Lilir, Kristifany Anastasia, Bernhard Tewel, Irvan Trang. (2017). Analisis Komunikasi Dan Pendelegasian Wewenang Dalam Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo, *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*, Hal. 2061 – 2069. ISSN 2303-1174. Manado.
- Lussier. N. R. dan Achua. F. C., (2013). *Kepemimpinan yang Efektif*. Pembelajaran Cengage Barat Daya.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Arni, (2015), *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muljani. Raden Heni (2012). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Kerjasama Tim Dengan Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 3 Nomor 2 Desember 2012*.
- Mulyana, Deddy ,(2015) . *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung
- Muttaqin, Galih Fajar (2018). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu Vol.11 No.2, Oktober 2018 Hal. 159 – 176*.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi (2011). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siagian, Fereddy (2020) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *ALIGNMENT: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan Volume 3, Nomor 1, Juni 2020 e-ISSN : 2598-5159*.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono, (2013). Analisis SEM –PLS Dengan Warp PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015) . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutrisno (2011). Pengaruh Partisipasi, Motivasi Dan Pelimpahan Wewenang Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah di Kabupaten Rembang). Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Suranto, AW, (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Memahami alpha cronbach, *International Journal of Medical Education*, 2, hlm. 53-55

- Usman.Benny (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No.1, April 2013.
- Utomo, Mohamad Nur, (2018), Analisis PLS Dengan Warp PLS 6.0 Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis. Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan.
- Walujan, Brenda C.Silvia L. Mandey,Willem J.F.A Tumbuan. (2016). Gaya Kepemimpinan, Delegasi wewenang Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada PT Air Manado) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 489-500.