

# IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AS A RESULT OF GROUP COOPERATION, WORK DISCIPLINE, AND INTERPERSONAL COMMUNICATION

Nancy Sophia Oktabella<sup>1</sup>, Trias Setyowati<sup>2</sup>, Pawestri Winahyu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember

Email: [nancysophia45@gmail.com](mailto:nancysophia45@gmail.com)

---

Artikel History:

Artikel masuk: 11/01/2024

Artikel revisi: 27/04/2024

Artikel diterima: 30/04/2024

---

Keywords:

Group Cooperation, Work Discipline, Interpersonal Communication, Employee Performance.

---

---

## ABSTRAK

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh efisiensi pelaksanaan kerja sama kolektif, perilaku profesional, dan interaksi interpersonal. Pada dasarnya, ketika aspek-aspek ini dijalankan secara efektif, individu cenderung menunjukkan kinerja yang patut dipuji dan memberikan kontribusi besar kepada organisasi, sehingga menumbuhkan disposisi yang baik terhadap tugas pekerjaan mereka. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso, dengan tujuan untuk mengevaluasi pengaruh kerjasama kolektif, perilaku profesional, dan komunikasi interpersonal terhadap efisiensi aparatur publik. Dengan menggunakan metodologi kuantitatif, penelitian ini berupaya memastikan hubungan antara karakteristik-karakteristik tersebut. Penelitian ini mencakup sampel ekstensif sebanyak 119 karyawan, dengan menggunakan sampel jenuh atau metodologi sensus. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi kolektif, keteladanan, dan wacana interpersonal berdampak besar terhadap efektivitas pegawai negeri di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Pada dasarnya, kerja sama kolektif yang lebih baik, perilaku profesional, dan korespondensi antarpribadi ditemukan berhubungan dengan efisiensi staf yang lebih baik dan bertahan lama.

---

## ABSTRACT

The productivity of employees is impacted by the efficient execution of collective cooperation, professional conduct, and interpersonal interaction. Inherently, when these facets are effectively executed, individuals tend to demonstrate praiseworthy performance and make substantial contributions to the organization, cultivating a favorable disposition towards their job assignments. Utilizing a quantitative methodology, the study sought to ascertain relationships among these characteristics. The study encompassed an extensive sample of 119 employees, employing a saturated sample or census methodology. The findings demonstrated that the collective collaboration, exemplary conduct, and interpersonal discourse had a substantial impact on the efficacy of public servants within the regional secretariat of the Bondowoso Regency administration. Fundamentally, better collective cooperation, professional conduct, and inter-personal correspondence were found to be associated with improved and enduring staff efficiency.



Menurut pendapat Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dicirikan sebagai "disiplin ilmiah dan artistik yang mengawasi hubungan dan tanggung jawab dalam angkatan kerja untuk menjamin kemanjuran dan kemahiran, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat." Memiliki tenaga kerja dengan kualitas luar biasa dalam suatu organisasi merupakan keuntungan penting, karena bertindak sebagai pendukung penting dalam kemajuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kontribusi individu dalam mendorong kemajuan organisasi. Persaingan yang ada mempengaruhi dinamika operasional setiap individu dalam suatu bisnis.

Menurut Susanti dalam publikasi Uly, Markoni, dan Waliamin (2023), menggarisbawahi pentingnya kolaborasi sinergis yang didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang baik dalam mencapai kinerja unggul dibandingkan upaya sendirian. Pada instansi Sekretariat daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso terdapat beberapa hal seperti sistem kinerja pegawai yang dimana setiap tahun terdapat data laporan sasaran kinerja pegawai. Proses pengisian manual pada sasaran kinerja pegawai seperti salah satu contoh dibawah ini :

**Tabel 1 Laporan Tujuan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso PP NO. 30 TAHUN 2019**

No	Kategori	Jumlah Pegawai	
		Tahun 2021 124 pegawai	Tahun 2022 119 pegawai
1.	Sangat baik	100 pegawai	100 pegawai
2.	Baik	24 pegawai	10 pegawai
3.	Cukup	2 pegawai	6 pegawai
4.	Kurang	2 pegawai	3 pegawai
5.	Sangat kurang	0 pegawai	0 pegawai

Sumber : *Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2022*

Selain itu pada Sekretariat Daerah Pemerintah kabupaten Bondowoso terdapat data keterlambatan pegawai untuk melihat bagaimana kedisiplinan para pegawai dalam menaati peraturan yang sudah diterapkan pada instansi. Disiplin kerja pada pegawai di setiap Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso masih tergolong rendah dikarenakan para pegawainya masih tetap terlambat.

**Tabel 2 Data Pegawai Terlambat  
Periode Bulan Januari - Desember 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat 2-3 kali	Pegawai Terlambat >5 kali	Sanksi / Hukuman
Januari 2022	119 pegawai	58 orang	61 orang	Potongan tunjangan daerah
Februari 2022	119 pegawai	57 orang	62 orang	Potongan tunjangan daerah
Maret 2022	119 pegawai	49 orang	70 orang	Potongan tunjangan daerah
April 2022	119 pegawai	50 orang	69 orang	Potongan tunjangan daerah
Mei 2022	119 pegawai	42 orang	77 orang	Potongan tunjangan daerah
Juni 2022	119 pegawai	70 orang	49 orang	Potongan tunjangan daerah
Juli 2022	119 pegawai	64 orang	55 orang	Potongan tunjangan daerah
Agustus 2022	119 pegawai	45 orang	74 orang	Potongan tunjangan daerah
September 2022	119 pegawai	78 orang	41 orang	Potongan tunjangan daerah
Oktober 2022	119 pegawai	48 orang	71 orang	Potongan tunjangan daerah
November 2022	119 pegawai	74 orang	45 orang	Potongan tunjangan daerah
Desember 2022	119 pegawai	39 orang	80 orang	Potongan tunjangan daerah
<b>Rata - rata</b>		<b>56 orang</b>	<b>63 orang</b>	

Sumber : SINKA (Sistem Integrasi Kedisiplinan ASN), 2022

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai tindakan transmisi pemahaman melalui pertukaran konsep atau data antar individu. Transmisi makna mencakup lebih dari sekedar leksikon yang digunakan dalam sebuah wacana; hal ini juga mencakup komponen non-verbal seperti raut muka, nada suara, penghentian suara, <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

## LITERATURE REVIEW

### **Kerjasama Kelompok**

Kolaborasi kelompok memberikan dampak besar pada kinerja karyawan. Menurut Siagian (2020), kolaborasi kelompok, terkadang disebut sebagai kerja tim, melibatkan penggabungan individu-individu yang cerdas untuk membentuk suatu kolektif untuk mengembangkan pemahaman, membina sinergi antar anggotanya dalam berbagai upaya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah disposisi kognitif yang ditunjukkan dalam perilaku atau sikap individu, kolektif, atau masyarakat, yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah, prinsip moral, dan konvensi budaya untuk tujuan tertentu, seperti yang dilihat dari penelitian Nova Syafrina (2017). Disiplin juga dapat diartikan sebagai pengendalian diri, penghambatan terhadap kegiatan yang bertentangan dengan cita-cita dan nilai-nilai Pancasila.

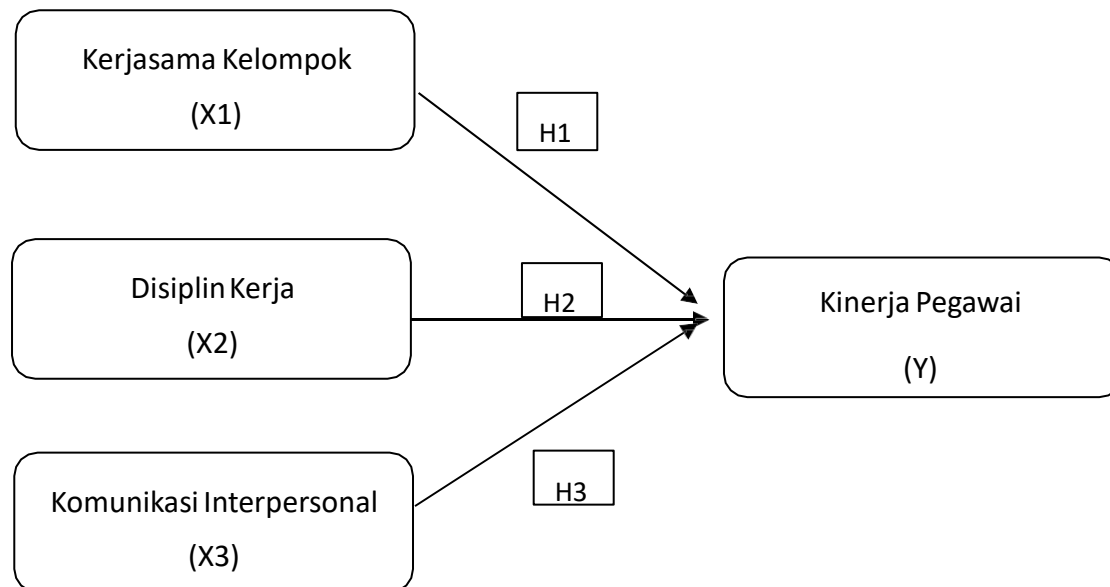
### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal mengacu pada pertukaran informasi, ide, dan emosi antar individu. Ini melibatkan penggunaan isyarat verbal dan non-verbal untuk menyampaikan pesan dan menjalin hubungan dengan orang lain. komunikasi interpersonal memfasilitasi pertukaran informasi, pemberian dukungan, dan gotong royong dalam mempercepat penyelesaian kegiatan, dengan tetap berpegang pada tolok ukur kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan dalam jangka waktu yang singkat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Rina (2022), komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses komunikatif yang terjadi dalam pertemuan langsung antara dua individu atau lebih. Selama prosedur ini, pengirim secara efektif mengkomunikasikan pesannya kepada penerima, yang juga dapat memberikan tanggapan langsung.

Kinerja memiliki sifat dorongan, keberadaan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh pegawai, dan hubungan pegawai dengan institusi WulanSari, R Setyowati, T (2022).

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Gambar Kerangka Konseptual Penelitian**

Dengan menggunakan kerangka konseptual ini sebagai dasar, peneliti membangun hipotesis dengan cara berikut:

H1: Efikasi karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kolaborasi kolektif.

H2: Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh ketaatan disiplin kerja.

H3: Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi interpersonal.

### METHODS

Penelitian ini mencakup seluruh angkatan kerja pada beberapa departemen di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 119 pekerja. Dengan menggunakan metodologi pengambilan sampel yang ekstensif, seperti sensus, seluruh individu dalam masyarakat dijadikan sampel, sesuai dengan konsep yang dikemukakan Sugiyono (2014). Pemilihan metodologi ini didasarkan pada ukuran populasi yang relatif kecil, yang hanya terdiri dari 100 individu.

Pengakuan dan penetapan hukum Kabupaten Bondowoso sebagai wilayah administratif dan kesatuan pemerintahan untuk urusan daerah merupakan bagian integral dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Kabupaten Bondowoso memiliki luas wilayah yang mencapai 1.560,10 kilometer persegi, jika ditinjau dari dimensi fisiknya. Tanggung jawab tersebut mencakup berbagai aspek pembangunan, pelayanan publik, serta peningkatan kesejahteraan bagi penduduknya. Pemerintahan Kabupaten Bondowoso harus berperan aktif dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya.

Dalam upaya mengelola kehidupan masyarakat, pemerintahan Kabupaten Bondowoso perlu fokus pada pembangunan infrastruktur yang mendukung konektivitas dan mobilitas penduduk, seperti jaringan transportasi dan fasilitas pendidikan. Selain itu, peningkatan sektor ekonomi dan pembukaan lapangan kerja juga menjadi bagian integral dalam agenda pembangunan daerah. Melalui kebijakan yang tepat, pemerintahan Kabupaten Bondowoso dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan ekonomi, meningkatkan taraf hidup masyarakat, dan mengurangi disparitas antarwilayah.

Tidak hanya itu, pelayanan publik yang efektif dan efisien juga menjadi fokus utama pemerintahan Kabupaten Bondowoso. Meningkatkan kualitas pendidikan, pelayanan kesehatan, dan fasilitas umum lainnya adalah langkah-langkah yang akan membantu meningkatkan kesejahteraan dan mutu hidup penduduk di tingkat lokal. Dengan kesadaran akan tanggung jawabnya ini, pemerintahan Kabupaten Bondowoso diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang inklusif, adil, dan berkelanjutan bagi semua warganya.

Penetapan hukum tersebut melibatkan aturan-aturan yang mengatur organisasi pemerintahan, kebijakan pembangunan, serta pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Pemerintahan Kabupaten Bondowoso berfungsi sebagai motor penggerak pembangunan di tingkat lokal, menjalankan tugas dan wewenangnya.

Dalam kerangka NKRI, Kabupaten Bondowoso turut berkontribusi dalam membangun kesatuan dan kesatrya negara, sejalan dengan prinsip Bhinneka Tunggal Ika. Melalui penerapan prinsip-prinsip demokrasi, pemerintahan Kabupaten Bondowoso bekerja untuk memastikan partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan serta menjaga keberagaman budaya dan sosial yang ada di dalam wilayahnya. Dengan demikian, pengakuan dan penetapan hukum tersebut menjadi dasar bagi Kabupaten Bondowoso untuk menjalankan peran dan fungsinya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan yang berkelanjutan.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung		R Tabel	Keterangan
Kerjasama Kelompok (X1)	KK 1	0,483	>	0,151	Valid
	KK 2	0,424	>	0,151	Valid
	KK 3	0,440	>	0,151	Valid
	KK 4	0,390	>	0,151	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK 1	0,398	>	0,151	Valid
	DK 2	0,403	>	0,151	Valid
	DK 3	0,400	>	0,151	Valid
	DK 4	0,634	>	0,151	Valid
Komunikasi Interpersonal (Y)	KI 1	0,402	>	0,151	Valid
	KI 2	0,425	>	0,151	Valid
	KI 3	0,417	>	0,151	Valid
	KI 4	0,416	>	0,151	Valid
	KI 5	0,427	>	0,151	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	KP 1	0,400	>	0,151	Valid
	KP 2	0,412	>	0,151	Valid
	KP 3	0,406	>	0,151	Valid
	KP 4	0,395	>	0,151	Valid
	KP 5	0,562	>	0,151	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Untuk setiap variabel dianggap valid, karena koefisien korelasi yang dihitung ( $r$ ) melebihi koefisien korelasi tabel ( $r_{tabel}$ ).

**Tabel 4 Hasil Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Kerjasama Kelompok (X1)	0,733	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,736	0,6	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,734	0,6	Reliabel

Kinerja pegawai (Y)	0,735	0,6	Reliabel
---------------------	-------	-----	----------

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Variabel dianggap dapat diandalkan karena nilai yang diperoleh di atas 0,6 sehingga melebihi ambang batas esensial.

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
Kerjasama Kelompok			0,519			0,788	1,269	
Disiplin Kerja	0,478	0,188	0,505	2,550	0,017	0,681	1,468	
Komunikasi Interpersonal	0,365	0,097	0,348	3,752	0,000	0,756	1,323	

**a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,268 + 0,695X_1 + 0,478X_2 + 0,365X_3 + e$$

Persamaan ini menguraikan aspek-aspek berikut:

1. Koefisien tidak berubah sebesar 8,268 menunjukkan bahwa jika dipertahankan pada variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>), dan (X<sub>3</sub>) pada angka nol (tidak berubah), maka kinerja pegawai akan tetap berada pada angka 8,268.
2. Koefisien positif (X<sub>1</sub>) sebesar 0,695 menunjukkan bahwa peningkatan kerjasama kelompok diharapkan akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai secara proporsional sebesar 0,695.
3. Koefisien (X<sub>2</sub>) sebesar 0,478 yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,478.
4. Koefisien (X<sub>3</sub>) sebesar 0,365 diperkirakan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal diperkirakan akan meningkat 0,365.



Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 <sup>a</sup>	0,250	0,231	1,765

a. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal, Kerjasama kelompok, Disiplin kerja

Sumber; Data primer yang diolah 2023

Dengan nilai sebesar 23,1%, dapat diartikan bahwa model tersebut mampu menjelaskan sekitar 23,1% dari variasi yang terdapat dalam data, sedangkan sisanya, sekitar 76,9%.

Adjusted R-Square sering dianggap lebih informatif daripada R-Square biasa karena memberikan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dalam model. R-Square biasa cenderung meningkat seiring penambahan variabel bebas, bahkan jika variabel tersebut tidak signifikan. Dalam hal ini, Adjusted R-Square memberikan ukuran yang lebih akurat terhadap seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam data tanpa memberikan penilaian berlebihan pada model yang kompleks.

Dalam mengevaluasi model statistik, penting untuk memiliki pendekatan holistik yang melibatkan berbagai aspek kinerja model. Sebuah model yang memberikan nilai Adjusted R-Square tinggi tidak selalu menjadi pilihan terbaik. Oleh karena itu, peneliti perlu mempertimbangkan sejumlah faktor untuk membuat keputusan yang informasional dan relevan terkait dengan keberhasilan dan aplikabilitas model yang digunakan.

## CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, sejumlah penemuan penting dapat dirangkum secara ringkas sebagai berikut: 1). Upaya kolektif dalam kelompok ini menunjukkan dampak yang kuat dan patut dicatat secara statistik terhadap efektivitas pegawai negeri di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan kolaborasi kolektif dalam lingkungan profesional dikaitkan dengan peningkatan produktivitas karyawan. 2). Variabel yang berhubungan dengan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat dalam organisasi cenderung menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. 3). Variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian, perdebatan, dan kesimpulan yang diberikan, rekomendasi untuk penelitian selanjutnya berkisar pada variabel-variabel tersebut di atas. 1). Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso disarankan untuk memberikan pelatihan yang fokus pada pengembangan kerjasama kelompok. 2). Sekretariat daerah Pemerintah kabupaten Bondowoso disarankan untuk melakukan penilaian mendalam terkait faktor yang mempengaruhi disiplin kerja serta selalu menerapkan sistem evaluasi kinerja agar para pegawai tetap menjaga tingkat disiplin yang tinggi. 3). Sekretariat Daerah Pemerintah daerah Kabupaten Bondowoso disarankan untuk selalu menerapkan forum diskusi secara rutin untuk mendorong pertukaran ide dan informasi, memperkuat hubungan antar pegawai dan meningkatkan kebersamaan dilingkungan kerja.

## BIBLIOGRAPHY

Hasibuan, Sri Hariati, and Adi Munasib. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 247-58.

Uly, Nata Satria, Markoni Markoni, and Janusi Waliamin. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu." *Jurnal Simki Economic* 6(2): 223-31.

Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariyah, and Setyowati Trias. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 6(3): 494-512.

Siagian, Fereddy. 2020. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3(1): 20-26.

Syafrina, Nova. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 4(8): 1-12.

<https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.

Fauzan, M, and N Rina. 2022. "Komunikasi Interpersonal Founder Warung Kopi Nikung." *eProceedings of ...* 9(4): 2435-42.

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18334>.