

Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai**Faikotul Wulan Agustin *)****Hadi Sunaryo **)****M. Khoirul ABS ***)****Email : faikotulwulana@gmail.co)**

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe and analyze the influence of individual characteristics, communication, and teamwork on employee performance. The type of research used in this study is quantitative research. The population in this study were employees of Field 1 of the Pasuruan Regency Environmental Service. The determination of the number of samples used saturated samples with a total of 83 employees as respondents. The results of the study stated that individual characteristics, communication, and teamwork simultaneously influenced employee performance and partially individual characteristics and teamwork had a positive and significant effect on employee performance while communication did not affect employee performance.

Keywords: *Individual Characteristics, Communication, Teamwork, Employee Performance*

Pendahuluan

Berdasarkan pencapaian kinerja pelayanan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Pasuruan 2023, Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) Kabupaten Pasuruan tahun 2022 mengalami penurunan sehingga tidak mencapai target. IKLH merupakan indikator kinerja pengelolaan lingkungan hidup. Pada tahun 2021 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan mempunyai target 61,34 dan realisasi 63,13 sedangkan pada tahun 2022 dengan target 62,16 dan realisasinya hanya 59,78. Terdapat penurunan pencapaian kinerja yang dapat diartikan kinerja pegawai kurang optimal.

Berdasarkan observasi awal, terdapat fenomena adanya perbedaan karakteristik individu pada setiap pegawai. Pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan terdiri dari jenis kelamin yang berbeda yaitu laki-laki dan Perempuan, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang berbeda. Hal ini dapat mempengaruhi setiap kinerja pegawai sehingga kurang optimal. Karakteristik Individu memiliki peran penting dalam peningkatan prestasi kerja. Robbins (2015:46) juga menyatakan bahwa faktor dari perbedaan karakteristik individu yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan jumlah tanggungan. Hal itu yang dibawa pegawai dalam situasi kerja.

Antar pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan juga perlu dalam melakukan komunikasi. Untuk mencapai hasil yang optimal terkait kinerja pegawai, komunikasi juga memiliki peran dalam kinerja pegawai. Untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman yang terjadi ketika ada suatu penyampaian dan memudahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan ketentuan yang ada, dibutuhkan komunikasi antar pegawai yang jelas dan efektif. Komunikasi ini akan membuat pegawai saling terhubung dengan lingkungan kerja dan orang lain.

Selain itu, kerjasama tim juga ikut andil dalam menentukan kinerja pegawai yang dapat mencapai tujuan Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Karena sejatinya manusia sebagai makhluk sosial yang akan saling membutuhkan bantuan manusia lainnya. Sekelompok orang dalam instansi dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda akan berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Penelitian tentang kinerja pegawai ini telah banyak dilakukan oleh sejumlah peneliti sebelumnya, namun menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Suban, dkk. (2020) dengan hasil penelitian yang menyatakan variabel karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun terdapat penelitian yang juga telah dilakukan oleh Lumanauw (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wandu (2022), menuturkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Akbar, dkk. (2020), menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Saumah (2023), menuturkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pada hasil penelitian Subakti (2021), menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik dengan mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai”. Pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan dipilih sebagai studi penelitian ini.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penelitian ini disusun dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan karakteristik individu, komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai?
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai?
5. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai?

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Landasan Teori

Teori dasar (*grand theory*) yang menjadi landasan utama dalam penelitian ini merujuk pada teori perspektif psikologis perilaku organisasi. Luthans (2015) menerangkan bahwa perilaku individu didasarkan pada proses psikologi dalam diri individu ataupun organisasi di suatu lingkungan. Luthans menjelaskan dalam kajiannya bahwa panduan untuk melakukan studi perilaku individu dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-respons. Kemudian model tersebut disempurnakan Luthans menjadi S-O-B-C (*stimulus-organism-behavior-consequences*) dalam asumsi atau dugaan yang sama dengan S-O-R atau *stimulus-organism-response*. Berdasarkan uraian tersebut maka karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim dapat diposisikan sebagai stimulus (S) bagi tercapainya kinerja pegawai sebagai respon atau perilaku (R/B) yang didasari oleh pola sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu yang dalam hal ini pegawai. Perolehan akhir menjelaskan stimulus (S) akan memunculkan dan atau memengaruhi suatu perilaku (B) yang menjuruskan pada hasil atau konsekuensi dari suatu perilaku (C).

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:65), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Karakteristik Individu

Menurut Rahman, dkk. (2020), karakteristik individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat, dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja. Robbins (2015:46) menyatakan bahwa faktor dari perbedaan karakteristik individu yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan jumlah tanggungan. Indikator karakteristik individu adalah kemampuan (*ability*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*) (Subyantoro, 2009:11-19).

Komunikasi

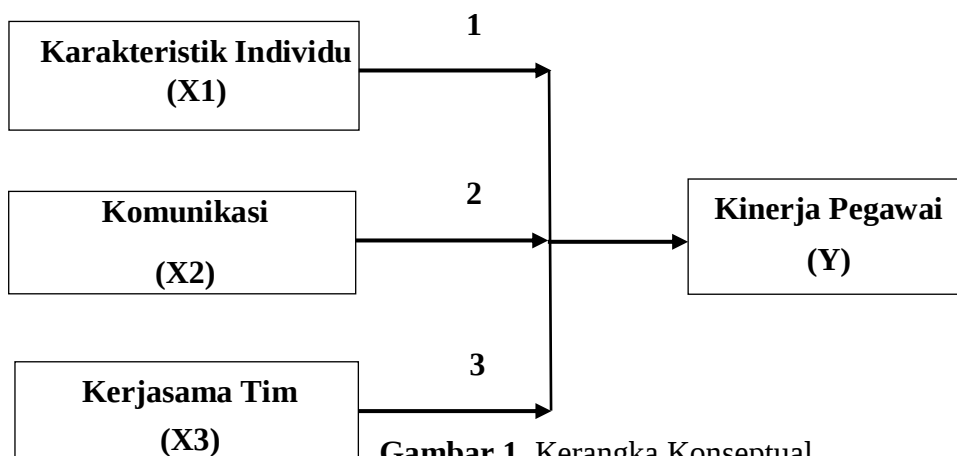
Menurut Mangkunegara (2017), komunikasi diartikan komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Indikator komunikasi adalah bijaksana dan sopan, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, dan memberikan penjelasan tugas (Hamiruddin *et al.*, 2019:141).

Kerjasama Tim

Menurut Hamiruddin *et. al* (2019:142), kerjasama tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Dijelaskan lebih lanjut oleh Zaky (2023) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim meliputi komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, kepercayaan antar anggota tim, tugas yang jelas, dan dukungan organisasi. Indikator kerjasama tim adalah fokus dengan tujuan tim, saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama dengan anggota tim, dan koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas (Hamiruddin *et al.*, 2019:142).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori mengenai karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) yang harus diuji, maka digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber:

1. Buulolo, dkk. (2020), Suban, dkk. (2020), Rohmah (2023)
2. Wandu (2022), Saumah (2023), Rohmah (2023)
3. Saumah (2023), Rohmah (2023)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian dengan mengukur variable-variabel tertentu, mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, dan menguji hipotesis secara statistik. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup yang berjumlah 83 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *nonprobability sampling* menggunakan teknik sampel jenuh atau juga dikenal dengan teknik sampel sensus, maka sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai.

Pada penelitian ini telah terpenuhi, sudah lolos uji instrumen (uji validitas & uji reliabilitas) dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linear berganda, maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

$$Y = 3,613 + 0,631 X_1 + 0,020 X_2 + 0,227 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Y = variabel *dependent* yang akan diprediksi oleh variabel *independent*. Kinerja pegawai menjadi variabel *dependent* dalam penelitian ini yang akan diprediksi oleh variabel karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim.
- $a = 3,613$ hasil positif dari konstanta, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel independen memiliki nilai 0 maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b_1X_1 = koefisien regresi variabel karakteristik individu menunjukkan nilai 0,631. Dari nilai tersebut dapat dijelaskan apabila karakteristik individu ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b_2X_2 = koefisien regresi variabel komunikasi menunjukkan nilai 0,020. Dari nilai tersebut dapat dijelaskan apabila komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- b_3X_3 = koefisien regresi variabel kerjasama tim menunjukkan nilai 0,227. Dari nilai tersebut dapat dijelaskan apabila kerjasama tim ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Hasil uji F diperoleh dari nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara variabel *independent* (Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai) secara simultan. Hasil analisis data dari penelitian ini dapat dipersepsikan bahwa karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim memiliki efek terhadap kinerja pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.

Hasil uji t untuk variabel Karakteristik Individu nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai. Pada variabel Komunikasi nilai signifikansinya sebesar 0,809 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Pada variabel Kerjasama Tim nilai signifikansinya sebesar 0,020 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,756 (75,6%). Nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase variabel Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai sebesar 75,6%, sedangkan sisanya 24,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja para pegawai dengan sikap dan kemampuan yang mumpuni yang akan menunjang kualitas kinerjanya. Komunikasi yang dilakukan dengan penyampaian yang sopan, jelas, dan lancar juga dapat memudahkan pegawai untuk memahami segala persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan atasan/pimpinan serta kerjasama tim yang terjalin dengan saling memberikan dukungan satu sama lain dan koordinasi pembagian tugas yang dilakukan terlebih dahulu akan membuat setiap pegawai memberikan kontribusinya secara optimal sehingga dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan rencana atau harapan Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Hasil analisis data dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rohmah (2023).

Hasil penelitian juga sejalan dengan landasan teori yaitu model S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dalam asumsi atau dugaan yang sama dengan S-O-R (*Stimulus-Organism-Response*). Dimana karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim dapat diposisikan sebagai stimulus (S) bagi tercapainya kinerja pegawai sebagai respon atau perilaku (R/B) yang didasari oleh pola sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu yang dalam hal ini pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Perolehan akhir menjelaskan stimulus (S) akan memunculkan dan atau memengaruhi perilaku (B) pegawai yang menjuruskan pada hasil atau konsekuensi dari suatu perilaku (C).

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rahman, dkk. (2020), karakteristik individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat, dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja. Dijelaskan lebih lanjut oleh menurut Robbins (2015:46) menyatakan bahwa faktor dari perbedaan karakteristik individu yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan jumlah tanggungan.

Hasil analisis data dari penelitian ini mendukung pendapat dari Rahman, dkk. (2020) dan Robbins (2015:46) menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki efek terhadap kinerja pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Hal ini berarti bahwa apabila ada peningkatan karakteristik individu yang terdiri dari indikator kemampuan (*ability*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*) memiliki efek terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab juga diharapkan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Buulolo, dkk. (2020), Suban, dkk. (2020), Saumah (2023), dan Rohmah (2023) dengan hasil penelitiannya variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Lumanauw (2022) dengan hasil penelitiannya variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara empiris variabel karakteristik individu dengan indikator sikap (*attitude*) dengan pernyataan “Saat bekerja saya berhati-hati dalam bersikap” yang dirasakan penting oleh Pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan apabila dihubungkan dengan variabel kinerja pegawai indikator pelaksanaan tugas dengan pernyataan “Dalam bekerja saya berusaha seteliti mungkin” yang dipersepsikan penting.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017), mengartikan komunikasi sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang sehat, mencapai tujuan bersama, dan mempengaruhi perubahan positif dalam organisasi.

Menurut hasil analisis data dari penelitian ini menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Dalam proses bekerja ini sesama pegawai kurang dalam berkomunikasi. Sesuai dengan indikator berbagi informasi dengan pernyataan “Saya secara aktif berbagi informasi relevan yang dapat bermanfaat dengan rekan kerja” yang memperoleh skor terendah yang dipersepsikan bahwa para pegawai memang kurang aktif berbagi informasi atau melakukan komunikasi ke sesama rekan kerja. Pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup didominasi oleh pramu taman yang mana pekerjaannya tidak banyak informasi baru yang perlu dikomunikasikan sehingga tidak menuntut para pegawai tersebut untuk melakukan komunikasi seperti berbagi informasi. Oleh karena itu, komunikasi tidak sering dilakukan. Terdapat kesenjangan antara teori komunikasi dengan kenyataan yang ada di lapangan.

Hasil analisis data dari penelitian ini tidak mendukung pendapat dari Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki efek terhadap kinerja pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan yang dilakukan Wandu & Asriyah (2019), Wandu (2022), Saumah (2023), dan Rohmah (2023), dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar, dkk. (2020) yaitu menyatakan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara empiris variabel komunikasi dengan indikator memberikan penjelasan tugas dengan pernyataan “Atasan/pimpinan memberikan penjelasan tambahan jika diperlukan untuk memastikan pemahaman yang baik” yang dirasakan penting oleh Pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan apabila dihubungkan dengan variabel kinerja pegawai indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan” yang dipersepsikan penting.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Hamiruddin *et. al* (2019:142) menjelaskan bahwa kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Dijelaskan lebih lanjut oleh Zaky (2023) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim meliputi komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, kepercayaan antar anggota tim, tugas yang jelas, dan dukungan organisasi. Memperhatikan faktor-faktor ini dapat membantu meningkatkan kerjasama dan kinerja secara keseluruhan.

Hasil analisis data dari penelitian ini mendukung pendapat dari Hamiruddin *et. al* (2019:142) dan Zaky (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki efek terhadap kinerja pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Hal ini berarti bahwa apabila ada peningkatan kerjasama tim yang terdiri dari indikator fokus dengan tujuan tim, saling memberi motivasi, menjalin kerjasama dengan anggota tim, dan koordinasi dalam proses penyelesaian tugas memiliki efek terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab juga diharapkan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Saumah (2023) dan Rohmah (2023), dengan hasil penelitiannya variabel kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Subakti (2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara empiris variabel kerjasama tim dengan indikator koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas dengan pernyataan “Koordinasi pembagian tugas selalu dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan tugas-tugas terbagi dengan baik” yang dirasakan penting oleh Pegawai Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan apabila dihubungkan dengan variabel kinerja pegawai indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan” yang dipersepsikan penting.

Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

Kesimpulan

1. Untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:
 - a. karakteristik individu, dengan indikator kemampuan (*ability*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*) direfleksikan oleh indikator skor tertinggi yaitu sikap (*attitude*), dengan pernyataan “Saat bekerja saya berhati-hati dalam bersikap”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator nilai (*value*) dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang dibutuhkan organisasi” dan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menghadapi berbagai resiko yang ada”.
 - b. komunikasi, dengan indikator bijaksana dan sopan, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, dan memberikan penjelasan tugas direfleksikan oleh indikator skor tertinggi yaitu memberikan penjelasan tugas, dengan pernyataan “Atasan/pimpinan bersedia memberikan penjelasan tambahan jika diperlukan untuk memastikan pemahaman yang baik”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator berbagi informasi dengan pernyataan “Saya secara aktif berbagi informasi relevan yang dapat bermanfaat dengan rekan kerja”.
 - c. kerjasama tim, dengan indikator fokus dengan tujuan tim, saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama dengan anggota tim, dan koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas direfleksikan oleh indikator skor tertinggi yaitu koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas, dengan pernyataan “Koordinasi pembagian tugas selalu dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan tugas-tugas terbagi dengan baik”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator fokus dengan tujuan tim dengan pernyataan “Saya berusaha fokus pada tujuan yang telah ditetapkan oleh tim”.
 - d. kinerja pegawai, dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab direfleksikan oleh indikator skor tertinggi yaitu tanggung jawab, dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan oleh indikator kuantitas kerja dengan pernyataan “Saya dapat meningkatkan hasil kerja di atas standar pekerjaan”.
2. Didapatkan hasil penelitian bahwa karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.
3. Didapatkan hasil dari penelitian ini bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.
4. Didapatkan hasil dari penelitian ini bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.
5. Didapatkan hasil dari penelitian ini bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel, yaitu karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim. Namun, dalam praktik organisasi, terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kebijakan perusahaan.

- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini hanya data hasil kuesioner, dimana pengumpulan data menggunakan kuesioner memiliki kelemahan pada jawaban responden yang terbatas pada hal-hal yang ditanyakan saja tidak bisa memberikan keterangan lebih mendalam.
- c. Mayoritas responden yang berada pada tingkat manajemen terendah yaitu pramu taman dengan pendidikan terakhir SMP.

Saran

Melihat keterbatasan yang dikemukakan di atas, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidaklah sempurna untuk itu saran-saran yang ingin peneliti ajukan antara lain:

1. Bagi Bidang 1 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan

Diharapkan bagi pihak instansi untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim agar dapat menunjang kinerja pegawai karena jika dilihat dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik, individu, komunikasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu yang dimiliki setiap pegawai akan memberikan proses kerja yang sesuai dengan harapan instansi. Oleh karena itu, instansi juga perlu untuk lebih mengenal setiap karakter pegawainya dan memberikan penugasan atau pekerjaan yang sesuai. Pegawai juga perlu untuk meningkatkan komunikasi antar sesama pegawai, seperti aktif berbagi informasi seputar pekerjaan dengan penyampaian yang jelas. Dengan adanya komunikasi dapat meningkatkan kenyamanan kerja antar pegawai. Selain itu, fokus pada tujuan yang telah ditetapkan oleh tim perlu untuk ditingkatkan agar dapat membentuk kerjasama tim yang kompak. Kerjasama tim yang akan terbentuk dapat dipertahankan dan juga ditingkatkan lagi. Kontribusi yang dilakukan setiap pegawai akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan memperbanyak referensi yang digunakan dalam menambah variabel penelitian dan menambah metode data yang digunakan tidak hanya kuesioner serta memperluas populasi dan jumlah sampel agar mendapat data yang lebih bervariasi

Referensi

- Akbar, D. M., Saroh, S., & Zunaida, D., 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97-101.
- Aktarina, D. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Amirullah, 2018. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggraeni, L., & Saragih, R., 2019, Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Arikunto, S., 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buulolo, M., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *In Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf* (Vol. 1, No. 1, pp. 502-509).
- Daryanto dan Rahardjo, M., 2016. *Teori Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Alfabeta, Bandung.
- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 192-199.

- Ghozali., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S., 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi, motivasi kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hilmawan, I., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 135-146.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N., 2021. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lumanauw, M. K., 2022. Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Luthans, F., Luthans, Brett C., Luthans, Kyle W., 2015. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 13th Ed. North Carolina, Information Age Publishing, Inc.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurudin, 2016. *Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 69-82.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rohmah, H., 2023. *Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Bagian Sewing di Pt. Sumber Bintang Rejeki)* (Doctoral dissertation, UPT. Perpustakaan Undaris).
- Saumah, S., 2023. *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ide Padu Paraduta Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T., 2019. *How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis*. *BMJ open*, 9(9).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S., 2021. *Kinerja Karyawan*.
- Sopiah, 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi.
- Subakti, O. A., (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Subyantoro, Arief, 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (1), 11-19.
- Sugiyono, P. D., 2019. Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.

- Suhardoyo, S., 2019. *Role of Leadership in Improving Performance of Employees in The Office of Public Service Publishers of Origin of Pt. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta. JPSAM (Journal of Public Sector Accounting and Management)*, 1(1), 1-11.
- Sutrisno, Edi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wandi, D., 2022. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-30.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I., 2019. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Zaky, Muhammad, 2023. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis dan Empiris. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 4 No. 1.

Faikotul Wulan Agustin *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma