

**Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap
Kinerja Pegawai Kecamatan Cibeber Cilegon**
Oleh

Suhartini¹, Ahmad Rifa'i²

Suhartiniunsera@gmail.com; suhartini@unsera.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya¹
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan cibeber cilegon, dengan jumlah total 55 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan bantuan program software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Secara simultan, Karakteristik Individu (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kerjasama Tim (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kecamatan Cibeber Cilegon berpengaruh sebesar 56,1% sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Karakteristik Individu, Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of individual characteristics, communication, and teamwork on employee performance at the Cibeber District Office, Cilegon. A quantitative approach was used in this research. The population consisted of all employees at the Cibeber District Office, totaling 55 individuals. The sampling technique applied was non-probability sampling with a saturated sampling method. Data analysis was conducted using SPSS version 27. The research findings show that: 1) Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance, 2) Communication has a positive and significant effect on employee performance, 3) Teamwork does not have a significant effect on employee performance, and 4) Simultaneously, individual characteristics (X_1), communication (X_2), and teamwork (X_3) significantly affect employee performance (Y) at the Cibeber District Office, Cilegon, with a contribution of 56.1%, while the remaining 43.9% is influenced by other factors or variables not examined in this study.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi publik, khususnya pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Kecamatan sebagai unit kerja pemerintah daerah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh sistem dan prosedur kerja, tetapi juga oleh faktor sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah karakteristik individu, yang meliputi kemampuan, sikap, nilai, kepribadian, pengalaman, serta motivasi kerja. Karakteristik individu yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Hidayat (2021) mengungkapkan bahwa karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus memperhatikan berbagai faktor sumber daya manusia secara terpadu. Selain karakteristik individu, komunikasi dalam organisasi juga memegang peranan penting. Komunikasi yang efektif akan mempermudah penyampaian informasi, instruksi, dan koordinasi antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Putra dan Dewi (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan pemahaman tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta memperkuat hubungan kerja antarpegawai. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, dan menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang terbuka dan dua arah sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja pemerintahan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kerjasama tim. Pelaksanaan tugas di lingkungan kecamatan umumnya membutuhkan koordinasi dan kolaborasi antarpegawai lintas fungsi. Sari dan Nugroho (2020) mengemukakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mampu bekerja sama dalam tim cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan

dengan pegawai yang bekerja secara individual. Kerjasama tim yang baik akan menciptakan sinergi, saling mendukung, dan meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, kurangnya kerjasama tim dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kecamatan Cibeber Kota Cilegon sebagai salah satu perangkat daerah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya masih ditemui beberapa permasalahan seperti perbedaan kemampuan individu, kurang optimalnya komunikasi internal, serta belum maksimalnya kerjasama antarpegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh karakteristik individu, komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja.

Komunikasi

Najati (2022) juga berpendapat bahwa komunikasi bukan hanya sebagai alat penyampaian informasi kepada orang lain, tetapi sebagai sarana pengkoordinasian segala aktifitas perusahaan.

Kerjasama Tim

Menurut Ibrahim (2021).Kerjasama tim adalah kumpulan sekelompok individu dengan berbagai kemampuan, bakat, pengalaman yang telah dilakukan dan latar belakang yang berbeda - beda yang berdiskusi bersama-sama untuk mencapai suatu visi dan misi dalam satu kegiatan.

Kinerja Pegawai

Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan.

Hipotesis

- HI :Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai
Kecamatan Cibeber Cilegon
- H2 :Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai
Kecamatan Cibeber Cilegon
- H3 :Terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai
Kecamatan Cibeber Cilegon
- H4 :Terdapat pengaruh Karakteristik individu, Komunikasi dan Kerjasama tim
terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cibeber Cilegon

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Cibeber Cilegon yang berjumlah 55 orang. Teknik Non Probability Sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Sampling Jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian Arikunto dalam Chandra Sari (2022). Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *bivariate person* dengan program SPSS Statistics 27, butiran kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya, butiran kuesioner dikatakan tidak valid jika hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X_1)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
KI.1	0,545	0,265	Valid
KI.2	0,603	0,265	Valid
KI.3	0,569	0,265	Valid
KI.4	0,662	0,265	Valid
KI.5	0,587	0,265	Valid

KI.6	0.540	0,265	Valid
KI.7	0.702	0,265	Valid
KI.8	0.617	0,265	Valid
KI.9	0.563	0,265	Valid
KI.10	0.652	0,265	Valid

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai r_{hitung} untuk seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,265), sehingga berdasarkan kriteria uji validitas, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau item dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Teamwork (X₂)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
K1	0.578	0,265	Valid
K2	0.651	0,265	Valid
K3	0.679	0,265	Valid
K4	0.693	0,265	Valid
K5	0.577	0,265	Valid
K6	0.541	0,265	Valid

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai r_{hitung} untuk seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,265), sehingga berdasarkan kriteria uji validitas, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau item dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X₃)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
KT1	0.605	0,265	Valid
KT2	0.651	0,265	Valid
KT3	0.575	0,265	Valid
KT4	0.577	0,265	Valid
KT5	0.611	0,265	Valid
KT6	0.615	0,265	Valid

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai r_{hitung} untuk seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,265), sehingga berdasarkan kriteria uji validitas, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau item dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	rhitung	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0.571	0.265	Valid
Y.2	0.619	0.265	Valid
Y.3	0.598	0.265	Valid
Y.4	0.472	0.265	Valid
Y.5	0.464	0.265	Valid
Y.6	0.430	0.265	Valid
Y.7	0.530	0.265	Valid
Y.8	0.533	0.265	Valid

Sumber : Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai r_{hitung} untuk seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,265), sehingga berdasarkan kriteria uji validitas, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Dikatakan reliabilitas jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's	Standar Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	0,802	0,60	RELIABEL
Komunikasi (X_2)	0,677	0,60	RELIABEL
Kerjasama Tim (X_3)	0,654	0,60	RELIABEL
Kinerja Pegawai (Y)	0,618	0,60	RELIABEL

Sumber : Output SPSS statistics 27

Berdasarkan Tabel 4.49, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dari yang disyaratkan. Sehingga indikator pada variabel tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya untuk alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual data dari model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, berikut adalah hasil dari uji normalitas:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66955447
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.110
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.077

Sumber : Output SPSS statistic 27

Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *N- Parametrik Test Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) untuk masing masing variabel $0.200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian kali ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen.

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.915	1.093
	KOMUNIKASI	.876	1.141
	KERJASAMA TIM	.834	1.199

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

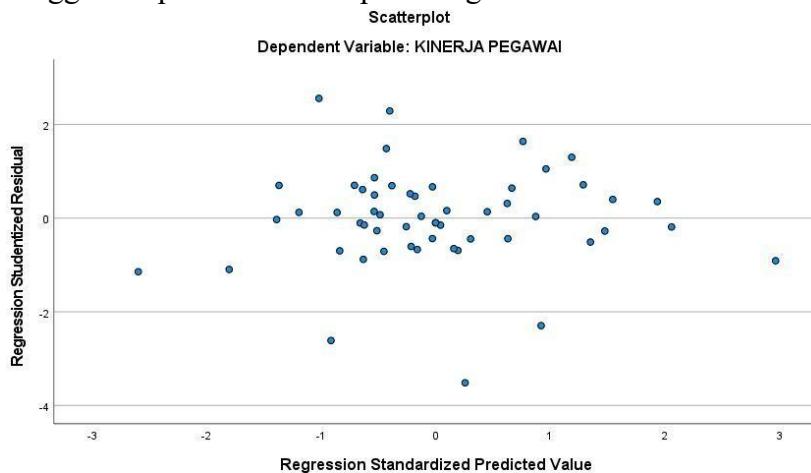
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27.0

Gambar 2 Uji Multikolinearitas

Hasil Perhitungan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance diatas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskesdastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan manguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varience dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, penguji heteroskedastisitas dilihat dari pola, sehingga didapat hasilkan output sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27.0

Gambar 3 Sctterplot

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen karakteristik individu, *teamwork* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, maka dianalisis dengan regresi linier.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.493	3.554		.139	.890

KARAKTERISTIK INDIVIDU	.230	.075	.296	3.051	.004
KOMUNIKASI	.838	.138	.600	6.054	.000
KERJASAMA TIM	.083	.107	.079	.776	.442
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Output SPSS Statistics 27

Dari hasil analisis pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = (-5.530) + 0,531 X_1 + 0,039 X_2 + 0,583 X_3 + e$$

1. Koefisien konstanta sebesar -5.530 hal ini berarti jika nilai pengaruh Karakteristik individu (X_1), *teamwork* (X_2) dan Kompetensi kerja (X_3) sama dengan nilai nol (0), maka kinerja karyawan (Y) bernilai -5.530.
2. Setiap peningkatan 1 satuan dalam Karakteristik individu (X_1), dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.531 satuan.
3. Setiap peningkatan 1 satuan dalam *teamwork* (X_2), dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,039 satuan.
4. Setiap peningkatan 1 satuan dalam kompetensi kerja (X_3), dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.583 satuan.

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dan variasi (naik turunnya) variabel dependen, dapat di terangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen. semakin tinggi nilainya (mendekati 1) model semakin baik.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.535	2.747	2.093
a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Output SPSS Statistics 27

Berdasarkan pada hasil output diatas didapatkan nilai koefisien korelasi antara faktor pengaruh karakteristik individu (X_1) *teamwork* (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$\begin{aligned}Kd &= r^2 \times 100\% \\Kd &= 0,766^2 \times 100\% \\Kd &= 0,587 \times 100\% \\Kd &= 58,7\%\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh Karakteristik individu, *teamwork* dan kompetensi memengaruhi 58,7% terhadap kinerja karyawan. Tingkat hubungan dalam pedoman intrepretasi korelasi 58.7% dikatakan memiliki tingkat hubungan sedang. Sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu karakteristik individu, *teamwork* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, derajat yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.493	3.554		.139	.890
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.230	.075	.296	3.051	.004
	KOMUNIKASI	.838	.138	.600	6.054	.000
	KERJASAMA TIM	.083	.107	.079	.776	.442

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Output SPSS Statistics 27

1. Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,312 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,006 ($3,312 > 2,006$) serta nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Teamwork (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Teamwork memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,470 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,006 ($0,470 < 2,006$) serta nilai signifikansi 0,640 yang lebih besar dari 0,05 ($0,640 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya Teamwork (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Kompetensi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,286 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,006 ($4,286 > 2,006$) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya Kompetensi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji f (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492.077	3	164.026	21.738	.000 ^b
	Residual	384.832	51	7.546		
	Total	876.909	54			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI

Sumber : Output SPSS Statistics 27

Berdasarkan hasil Uji F yang ditampilkan dalam tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 24.128 dan nilai F tabel yang diperoleh sebesar 2,786 ($24.128 > 2,786$) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Teamwork dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cibeber Cilegon

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu menunjukkan nilai thitung untuk variabel karakteristik individu sebesar 3.051 nilai thitung ini lebih besar dari ttabel sebesar 2,006 ($3.051 > 2,006$), dan nilai signifikansi 0.004 lebih kecil dari 0.05 ($0,004 < 0,05$) , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai seperti Kemampuan, Kebutuhan, Sikap, Minat, Nilai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan kata lain, individu dengan karakteristik yang positif cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta menunjukkan tanggung jawab dan inisiatif dalam pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian suhartono (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. penelitian Wahyu Sri Kunanti, Nasharuddin, Wahju Wulandari, dan Adya Hermawanti (2022) yang mengatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen liquid PT indolakto unit purwosari.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cibeber Cilegon

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.054 nilai thitung ini lebih besar dari t tabel sebesar 2,006 ($6.054 > 2,006$), dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada 55 pegawai Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon. Komunikasi di Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon menunjukkan

bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Komunikasi yang efektif, baik antar pegawai maupun antara atasan dan bawahan, mendorong terwujudnya pemahaman tugas yang lebih jelas, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi dan kolaborasi tim.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penilitian oleh aka Juliet (2019) mengatakan bahwa variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian Wahyu Indra Pratama P.A (2021) yang mengatakan bahwa variable komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cibeber Cilegon

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi menunjukkan thitung sebesar 0,776 dengan tingkat signifikansi 0,442 Nilai thitung ini lebih kecil dari ttabel sebesar 2.008 ($0,776 < 2.008$), dan nilai signifikansi $0,442 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak . Hasil ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim (X_3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon. Kerjasama tim pada Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon kurang optimal dalam interaksi dan kolaborasi antarpegawai untuk menjalankan tugas, minimnya komunikasi dalam tim, serta kurangnya rasa saling percaya dan saling mendukung. Selain itu, budaya kerja di lingkungan kantor masih bersifat individualistik, di mana tugas lebih banyak diselesaikan secara mandiri daripada melalui kerja sama tim yang terstruktur. Kondisi ini menyebabkan potensi kerja tim belum efektif, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai belum terlihat secara nyata.

Hal serupa diungkapkan pada penelitian Djuari, Indriana Kristiawati, Juli Prastyorini, dan Mudayat (2024) yang mengungkapkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aperindo Prima Mandiri

Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cibeber Cilegon

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi menunjukkan nilai F hitung sebesar 21.738 dan nilai F tabel yang diperoleh dari perhitungan diatas sebesar 2,786 ($21.738 > 2,786$) dengan tingkat signifikansi 0.000. dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam aspek karakteristik individu yang baik, komunikasi yang efektif, serta kerjasama tim yang solid akan secara bersama-sama mendorong tercapainya kinerja pegawai yang lebih optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan ketiga aspek tersebut sangat penting untuk terus ditingkatkan sebagai upaya strategis dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian Faikotul Wulan Agustin, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2024) 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 27 maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon
2. Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon
3. Variabel Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon

Variabel Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon, meskipun tidak semua variabel

berpengaruh secara parsial (seperti Kerjasama Tim), namun jika dilihat secara keseluruhan, ketiganya saling melengkapi dan secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon.

SARAN

Berdasarkan hasil pernyataan terendah penulis yang telah dilakukan penelitian mengenai pengaruh dari Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cibeber Cilegon, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Instansi

1. Kecamatan Cibeber Cilegon diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan terbuka terhadap ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan untuk menyampaikan gagasan serta penghargaan terhadap inisiatif inovatif.
2. Disarankan agar Kecamatan Cibeber Cilegon terus berupaya menciptakan suasana komunikasi yang menyenangkan, terbuka, dan saling menghargai di lingkungan kerja. Hal ini penting untuk membangun budaya kerja yang positif dan produktif.
3. Kecamatan Cibeber diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kerjasama antar pegawai melalui kegiatan yang mempererat hubungan kerja, melalui kegiatan tim yang terstruktur, pembagian tugas yang jelas, serta koordinasi yang rutin agar efektivitas kerja tim semakin meningkat.
4. Instansi diharapkan terus menumbuhkan budaya disiplin dan tanggung jawab melalui sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan. Selain itu, perlu diberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja konsisten dan bertanggung jawab dalam tugasnya sebagai bentuk motivasi dan keteladanan bagi pegawai lainnya.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas objek dan lokasi penelitian, serta menggunakan

jumlah responden yang lebih besar agar hasil lebih representatif. Selain itu, pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan, untuk menggali data secara lebih mendalam dan memperkaya analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENCES

- Aka, U. A., & Juliet, E. G. (2019). Impact Of Organizational Communication Processes On Employees' Performance: A Case Of Selected Civil Service Ministries In Bayelsa State. *International Journal Of Innovation And Research In Educational Sciences*, 5(1), 114–120.
- Djuari, Kristiawati, I., Prastyorini, J., & Mudayat. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.
- Hidayat R (2021) Pengaruh Karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12(1) 45-56.
- Husni Adam Najati (2022) Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari). *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(1), 15-26.
- Marhawati, (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar
- 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).
- Sari, D.P dan Nugroho R, (2020) Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8 (2) 123-134.
- Putra, I.N.W., & Dewi A.A.S.K (2019) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. E- *Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6) 3561-3589
- Wahyu, S. K., Nasharuddin, Wulandari, W., & Hermawati, A. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari).
- Wahyu Indra Pratama Perangin Angin, I. (2023). Pengaruh Komunikasi,

Disiplin Kerja, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.

Wulan Agustin, F. W., Sunaryo, H., & Khoirul, M. A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*.