

Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Aceh

Olvy

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Abulyatama

Lukman, Irwan

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abulyatama

olvyannedevitasari@gmail.com

irwan_safwadi@yahoo.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel kerjasama tim dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 2,008$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel komunikasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,325 > 2,008$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel karakteristik individu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,242 > 2,008$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil uji f (simultan) menyimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar ($7,237 > 2,790$). Artinya kerjasama tim, komunikasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh.

Kata Kunci:

Kerjasama Tim;
Komunikasi; Karakteristik Individu; Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi instansi pemerintahan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Sumber daya yang dimiliki oleh instansi pemerintahan, metode dan keuangan tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja yang optimum. SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021:91).

Dalam hal untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal semua berpengaruh kepada kerjasama tim dan komunikasi yang dijalin antar sesama pegawai maupun bawahan dengan atasan. Namun tak bisa dipungkiri bahwa karakteristik individu juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya peran manusia, organisasi pun juga tidak berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Karakteristik Individu pada dasarnya merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui

Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Karakteristik terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh

oleh organisasi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial dan menetapkan apakah nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi.

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Bappeda Provinsi Aceh yang sampai tahun 2022 ini berjumlah 121 pegawai. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan rumus *Slovin*. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*, maka diketahui jumlah sampelnya dibulatkan menjadi 54 orang pegawai.

Metode Analisis Data

Dalam menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Sugiyono (2016:33) berpendapat “Analisis Regresi Berganda digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi”. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- X_1 = Kerjasama Tim
- X_2 = Komunikasi
- X_3 = Karakteristik Individu
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Korelasi
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 3,89 angka ini lebih besar dan mendekati 3,00 skor untuk pilihan jawaban kurang setuju, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai relatif baik. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,66, sedangkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil penelitian nilai rerata pada variabel kerjasama tim sebesar 3,89 angka ini lebih besar dari dan mendekati 3,00 skor untuk pilihan jawaban kurang setuju, ini menunjukkan bahwa kerjasama tim relatif baik. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,68 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,90.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian nilai rerata pada variabel komunikasi sebesar 3,91 angka ini lebih besar dari dan mendekati 3,00 skor untuk pilihan jawaban kurang setuju, ini menunjukkan bahwa komunikasi yang ada relatif baik. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,81 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,98.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil penelitian nilai rerata pada variabel karakteristik individu sebesar 3,92 angka ini lebih besar dari dan mendekati 3,00 skor untuk pilihan jawaban kurang setuju, ini

menunjukkan bahwa karakteristik individu relatif baik. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,85 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,07.

Hasil Pengujian Instrumen

Pengujian Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Sugiyono, 2016:168). Alat ukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson*, suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 54$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,263$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{table}$ (0,263) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{table}$ (0,263) tidak valid. Dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=54)	Keterangan
1.	Kinerja (Y)	K1	0,745	0,263	Valid
		K2	0,649	0,263	Valid
		K3	0,463	0,263	Valid
		K4	0,568	0,263	Valid
		K5	0,568	0,263	Valid
2.	Kerjasama Tim (X_1)	KT1	0,637	0,263	Valid
		KT2	0,630	0,263	Valid
		KT3	0,649	0,263	Valid
		KT4	0,615	0,263	Valid
		KT5	0,615	0,263	Valid
3.	Komunikasi (X_2)	K1	0,742	0,263	Valid
		K2	0,512	0,263	Valid
		K3	0,533	0,263	Valid
		K4	0,749	0,263	Valid
		K5	0,636	0,263	Valid
4.	Karakteristik Individu (X_3)	KI1	0,568	0,263	Valid
		KI2	0,647	0,263	Valid
		KI3	0,647	0,263	Valid
		KI4	0,465	0,263	Valid
		KI5	0,469	0,263	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah).

Analisis Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Aceh

Koefisien Regresi (β)

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier

Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Karakteristik terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh

berganda, maka dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Nilai Koefisien Regresi Variabel Independen

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,651	3,325		1,399	0,000		
KT	0,250	0,132	0,236	2,891	0,003	0,895	1,117
K	0,293	0,904	0,261	2,325	0,004	0,022	46,213
KI	0,217	0,897	0,193	3,242	0,000	0,022	45,474

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah),

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi yang memperlihatkan kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh sebagai fungsi dari kerjasama tim, komunikasi dan karakteristik individu, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 4,651 + 0,250X_1 + 0,293X_2 + 0,217X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,651 artinya jika kerjasama tim, komunikasi dan karakteristik individu secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh sebesar 4,651 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kerjasama tim (X_1) sebesar 0,250 artinya apabila kerjasama tim yang kondusif meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh sebesar 0,250 atau 25,0%, dengan asumsi variabel komunikasi dan karakteristik individu dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh kerjasama tim, maka kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,293, artinya apabila komunikasi meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh sebesar 0,293 atau 29,3%, dengan asumsi variabel lainnya yaitu kerjasama tim dan karakteristik individu dianggap konstan, sehingga semakin tinggi pengaruh komunikasi, kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh akan semakin meningkat.

Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_3) sebesar 0,217, artinya apabila karakteristik individu meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh sebesar 0,217 atau 21,7%, dengan asumsi variabel lainnya yaitu kerjasama tim dan komunikasi, sehingga semakin tinggi pengaruh karakteristik individu, maka kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel kerjasama tim dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 2,008$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh.

2. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel komunikasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,325 > 2,008$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh.
3. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel karakteristik individu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,242 > 2,008$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh.
4. Hasil uji f (simultan) menyimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sebesar ($7,237 > 2,790$), maka H_a diterima. Artinya kerjasama tim, komunikasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2021). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. (2017). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amirullah. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Arifin. (2015). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Arni. (2016). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Baihaqi. (2017). “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mayangan Jogoroto Jombang”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3*
- Budyatna. (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Cahyani. (2018). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen*. LPPM: Jakarta.
- Ghozali J., & Laten. H (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ida Ayu. (2016). “Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.
- Iskandar. (2015). “Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB di Cabang Pedalarang”. *Jurnal EMBA, Vol.3, No.3*.
- Pandelaki. (2018). “Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong”. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 12*,
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.