

**PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN GIANYAR**

Dewa Ayu Putu Sri Oktaviani<sup>1</sup>, I Wayan Mendra<sup>2</sup>, Tjok Istri Sri Harwathy<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>srioktaviani079@gmail.com

**Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi. Karena dengan kinerja pegawai yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan yang ada pada Dishub adalah kecenderungan keterlambatan pegawai, dilihat dari persentase rata-rata keterlambatan pegawai. Rendahnya komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 75 orang pegawai sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS *versi* 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh, Karakteristik individu, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar sehingga semakin baik komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam organisasi maka semakin meningkat kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

**Kata kunci: Komunikasi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai**

**Abstract**

*Employee performance is the main factor that must be considered by an organization. Because with good employee performance, organizational goals can be achieved optimally. Based on the results of initial observations, the problem that exists in Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar is the tendency of employee delays, seen from the average percentage of employee delays. Low communication, individual characteristics, and work environment. This study aims to determine the effect of communication, individual characteristics, and work environment on employee performance at Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar This research was conducted at the Transportation Agency using a population and a sample of 75 employees as research respondents. The sampling technique used in this study is the census method. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS software version 25. Based on the results of the analysis, this study shows that communication has an effect, individual characteristics, and work environment have a positive and significant effect on employee performance at Dinas Perhubungan*

*Kabupaten Gianyar so that the better communication, individual characteristics and work environment in the organization, the better the performance at Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.*

**Keywords:** *Communication, Individual Characteristics, Work Environment, and Employee Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Hasibun, 2010). Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya, untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Menurut Kasmir (2017:182) bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan wawancara kepala Pimpinan pada Kantor Dinas Perhubungan Gianyar di mana terdapat fenomena kecenderungan keterlambatan pegawai yang datang tidak tepat waktu saat jam kerja yang telah ditetapkan organisasi sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Di mana dalam tahun 2020 keterlambatan pegawai dijelaskan tingkat presentase pegawai rata-rata sebesar 3,23%. Sedangkan tingkat presentas yang

ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2001:281), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar tergolong Tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja pegawai.

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh pihak organisasi adalah faktor komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja, sebab faktor tersebut merupakan sarana yang dapat mendorong para pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugas yang sudah dibebankan.

Menurut Luthans dalam Sutanto (2002:124) bahwa Komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akhirnya secara langsung mempercepat proses penyampaian tujuan.

Fenomena menyangkut dalam komunikasi diketahui pada indikator organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat antar pegawai dalam berkomunikasi baik karena kurang paham atau tidak setuju. Di mana dengan perbedaan pendapat dalam suatu organisasi menyebabkan terjadinya *miss communication* antar pegawai yang tidak menyukai pendapat tersebut sehingga mengakibatkan turunya kinerja pegawai

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor karakteristik individu. Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda. Ivancevich (2007). Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi yang berbeda pada perusahaan Hasibuan (2009).

Fenomena menyangkut dalam karakteristik individu diketahui pada indikator kemampuan pegawai yang kurang dalam menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan. Maka perlu mendapat perhatian dari pimpinan untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi (Terry, 2006:23)

Fenomena menyangkut dalam lingkungan kerja diketahui pada indikator suasana kerja yang kurang nyaman sehingga mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Di dalam lingkungan kerja yang bersih, nyaman

dan memuaskan maka pegawai akan merasa nyaman dan lebih bersemangat untuk bekerja, sehingga pelaksanaan kinerja di organisasi akan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan tentang pentingnya komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi seperti yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar"**.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas perhubungan Kabupaten Gianyar.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

**2.2 Komunikasi**

Menurut Luthans dalam Sutanto (2002:124) bahwa Komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui supervisi yang baik, di mana supervisor berkomunikasi dengan pegawai, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada pegawai. Menurut Mangkunegara (2009) indikator-indikator dari komunikasi adalah sebagai berikut :

- a) Kepercayaan dengan sesama pegawai
- b) Rekan kerja dapat bergaul dengan baik
- c) Hubungan dengan rekan memuaskan
- d) Organisasi mendorong adanya perbedaan
- e) Hubungan pegawai dengan pimpinan

**2.3 Karakteristik Individu**

Menurut Laura (2014) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu para manajer akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter tersebut. Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi :

- a) Kemampuan (*ability*)
- b) Nilai (*value*)
- c) Sikap (*attitude*)
- d) Minat (*interest*)

**2.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Mardiana (2005) Lingkungan

kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010) adalah sebagai berikut:

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Tersedianya fasilitas kerja

**2.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2008:67). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Asad, 2003:43). Menurut Handayani (2013:11) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

- a) Kualitas Pekerjaan
- b) Kuantitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu Kerja
- d) Kamampuan Bekerjasama

**III. KARANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

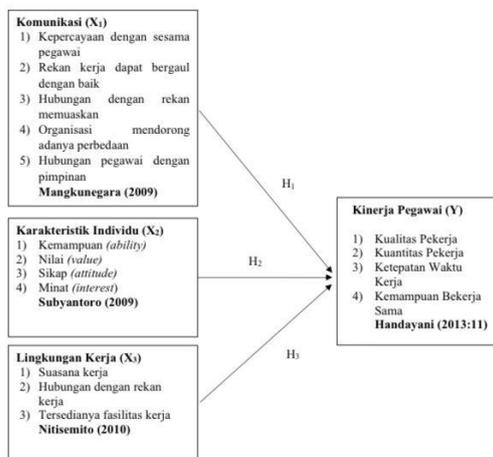
**3.1 Karangka Pemikiran**

Gambar 1  
Karangka Berpikir Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Penelitian (2021)

**Gambar 2  
Model Penelitian**



Sumber : Hasil pemikiran peneliti 2021

**3.2 Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>= Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

H<sub>2</sub>= Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

H<sub>3</sub>= Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

**IV. MODEL PENELITIAN**

**4.1 Metode Penentuan Sampel**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau metode

sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

**4.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) Rumusan persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono 2013) sebagai berikut :

$$KP = \alpha + \beta_1K + \beta_2KI + \beta_3LK + e$$

Dimana :

KP = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Paramenter Konstanta

K = Variabel Komunikasi

KI =Variabel Karakteristik Individu

LK = Variabel Lingkungan Kerja

$\beta_1$  = Koefisien variabel K

$\beta_2$  = Koefisien variabel KI

$\beta_3$  = Koefisien variabel LK

e = Error

**V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Uji Instrumen Penelitian**

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut

adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**1) Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constanta)	-0,156	0,249		-0,628	0,532
Komunikasi	0,362	0,141	0,304	2,568	0,012
Karakteristik Individu	0,371	0,121	0,359	3,056	0,003
Lingkungan Kerja	0,308	0,115	0,272	2,681	0,009
R					0,877
Adjusted R Square					0,759
F					78,654
Sig. F					0,000

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = -0,156 + 0,362 + 0,371 + 0,308$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$\alpha = -0,156$ , artinya apabila variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah  $-0,159$ .

$b_1 = 0,362$ , artinya apabila pimpinan mampu melakukan komunikasi

dengan baik antar pegawainya, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, dengan asumsi variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) konstan.

$b_2 = 0,371$ , artinya apabila pimpinan mampu memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, dengan asumsi variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) konstan.

$b_3 = 0,308$ , artinya apabila pimpinan mampu menyiapkan lingkungan kerja yang baik terutama pada suasana kerja yang baik, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, dengan asumsi variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ) konstan.

**5.3 Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,092 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

**2) Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (komunikasi, karakteristik individu, dan

lingkungan kerja ) lebih besar dari 0,10 dan koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,983, 0,563, dan 0,948 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

### 4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,877. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,877 berada antara 0,81 – 1,00 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

### 5) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,759. Ini berarti besarnya kontribusi antara Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 75,9% sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 6) Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1,

diperoleh nilai F hitung 78,654 dan signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 5.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### 1) Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Berdasarkan *T*-tabel 1 di atas *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Komunikasi ( $X_1$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,304 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

#### 2) Variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ )

Berdasarkan Tabel 1 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,359 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka Karakteristik Individu ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

#### 3) Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan Tabel 1 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,272

dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

### **5.5 Pembahasan Hasil penelitian**

#### **1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hal ini didukung oleh teori Luthans dalam Sutanto (2002:124) yang menyatakan bahwa komunikasi salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi pegawai akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi pada dasarnya merupakan unsur utama dalam suatu organisasi yang di mana kegagalan organisasi sering kali disebabkan karena kurangnya efektif proses komunikasi. Dengan kata lain komunikasi merupakan suatu kunci kesuksesan dalam suatu organisasi dan kehidupan pribadi. Komunikasi dikatakan sangat penting dalam sebuah organisasi, karena komunikasi yang baik antar pimpinan dan antar pegawai akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Rialmi dan Merson (2020), dan Ani (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **2) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai**

Karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hal ini didukung dengan Robbins, (2015:59) menyatakan bahwa Karakteristik seseorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja pegawai, karena karakteristik yang dimiliki pegawai berbeda – beda. Karakteristik Individu merupakan sikap seseorang yang berbeda satu dengan yang lainnya, baik hal sikap maupun perilaku. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu para manajer akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter mereka. Dalam hal ini apabila karakteristik individu dibenahi dalam organisasi dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Handayani (2016), Heriyanti (2021), dan Nisakurohma dan Suharyono (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja berpengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Hal ini didukung dengan teori Presetya (2014) Lingkungan merupakan tempat di mana pegawai melaksanakan pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja.

Lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan menyenangkan dapat membuat semangat pegawai dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Budiarto dan Katini (2017), Sunarsi, *et al* (2020), dan Nurfadilah dan Robiansyah (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka simpulan yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik Komunikasi pimpinan terhadap pegawainya maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- 2) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik Karakteristik Individu pimpinan dan pegawainya maka semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan pimpinan terhadap pegawainya maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

### **6.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti; motivasi, disiplin, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan perkembangan karir. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih luas serta mampu diimplementasikan secara umum.

### **6.3 Saran**

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat

dipertimbangkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar berkaitan dengan pengaruh komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel karakteristik individu dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukan arah positif sebesar 0,359 mempunyai pengaruh yang dominan. Dengan indikator kemampuan memiliki skor terendah sebesar 3,39, maka peneliti sarankan agar pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar memberikan pengetahuan untuk memacu kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya dalam mangaplikasikan komputer, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
- 2) Variabel komunikasi dengan indikator organisasi mendorong adanya perbedaan memiliki skor terendah sebesar 3,32, maka peneliti sarankan agar pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar menghargai dan menerima pendapat yang disampaikan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar
- 3) Variabel lingkungan kerja dengan indikator suasana kerja memiliki skor terendah sebesar 3,39, maka peneliti sarankan agar pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar lebih memperhatikan lingkungan kerja di mana pegawai melaksanakan pekerjaannya,

sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Aini. N.C.N. (2017). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo. *E-Journal Manajemen" Branchmarck"*, 3(3).
- Akbar. D. M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi pada kud karangploso kabupaten malang). *Jiagabi*, 7(3), 97-101.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Libert.
- Budianto A.A.T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Efendy. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung : PT. Citra Aditia Bakti.
- Fajar Marhaeni.2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Porsonalia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*.Cetakan ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hajati D. I., Artiningsih D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1-10.
- Handayati. R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 1(2), 14.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hariyanti. f. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal entrepreneur dan manajemen sains*, 2(1), 69-73.
- Hasibun P.S, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT.Bumi Aksara : Jakarta.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Edisi 1, Cetakan 3, Rajawali Pers.
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Laura, Magdalena., 2014, “Analisis Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Pengembangan Karir Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat”, *Jurnal Administrasi Negara, Fisipol*, Untag 1945, Samarinda.
- Locke, E.A (1978). “*The Ubiquity of The Technique of Goal Setting in Theories of and Approaches to Employee Motivation*”, *Academy of Management Review*, July, 594-601.
- Mangkunegara A. A, Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Munuais Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael Amstrong, 2001. *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nisakurohma, A. H., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 109-115.
- Nitisemito. Alex S. 2010. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurfadilah, N., & Robiansyah, R. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asta Rekayasa Unggul. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 5(3).
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Prasetyo, Dimas. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik organisasi, dan karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Polysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, Kendal. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.3, No.1. Hal. 5-40.*
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil Belajar.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahman Abdul 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : *Jurnal E-Jurnal Katalogis. Vol. 1 No.2 hal. 76.*
- Ramandei, P. 2009. "Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah". Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, *Skripsi* Universitas Diponegoro Semarang.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Priduktivitas Kerja.* Bandung CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Subyantoro Arief (2009). " Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol.11,No. 1, hal 11-19.*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).*
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung : Alfabeta.
- Terry, George.2006. *Prinsip – prinsip Manajemen.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Veronica Aprillia D.S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. *Eprints. dinus. ac. ad.*
- Widnyani. 2015. Knowledge Management dalam Perspektif Tri kaya Parisuda serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal Vol 5, No. 2* September Universitas Mahasaraswati.