

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SRAGEN

Stefani Ariana¹⁾, Agus Trihatmoko²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: stefaniariana18@gmail.com¹⁾, agustricentre@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, communication, teamwork on employee performance at the Sragen Population and Civil Registration Service. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used is a saturated sampling technique with a sample size of 50 respondents from employees at the Sragen Population and Civil Registration Service. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, T Test, F Test, Determination Test (R^2) to test the relationship between independent variables and dependent variables. The results of this study indicate that partially the three independent variables (work environment, communication, teamwork) have a significant positive effect on the dependent variable (employee performance). While simultaneously the three independent variables (work environment, communication, teamwork) together affect the dependent variable (employee performance).

Keywords: *work environment, communication, teamwork, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai sebuah tujuan sumber daya manusia dijadikan sebuah senjata oleh organisasi (Laksono & Wilasittha, 2021). Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi atau instansi, tanpa sumber daya manusia maka organisasi tidak mungkin berjalan dengan baik. Salah satu upaya manajemen sumber daya manusia adalah merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh sebuah organisasi (Siagian, 2020). Dalam menjalankan suatu organisasi maka perlu dipertimbangkan kesuksesan yang akan dicapai untuk sekarang ataupun di masa yang akan datang sehingga organisasi bisa berjalan seperti tujuan yang telah disusun untuk jangka panjang. Masyarakat Indonesia pada saat ini telah memasuki era globalisasi dan modernisasi dimana pada era ini segala aspek mengalami kemajuan termasuk dalam meningkatkan sebuah kinerja, maka organisasi harus bisa lebih ketat dalam meningkatkan kinerja dari setiap pegawai yang berada di dalam sebuah organisasi hingga mencapai kinerja yang efektif dan efisien dapat menjadi solusi untuk menyempurnakan tanggung jawab.

Kinerja adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Adamy, 2016:91). Kinerja pegawai telah banyak diteliti sebelumnya diantaranya adalah oleh (Ely Kurniawan & Ambyah Atas Aji, 2021), (Crisna Catur Bayu Aji & Praptiestrini, 2024), (Sugimin & Juni Trisno Wati & Ambyah Atas Aji, 2022). Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didefinisikan sebagai kinerja pegawai (Mangkunegara, 2018). Dari beberapa

definisi yang ada dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, jadi wajar jika organisasi memberikan kondisi lingkungan kerja yang tepat agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah segala unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Soetjipto, 2010). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, dan nyaman. Lingkungan pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan lingkungan non fisik seperti berbagai peraturan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi yang dimiliki oleh para pegawai. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari organisasi kepada pegawai untuk mengubah perilaku, mengubah pengetahuan dan sikap (Pawito & Sarjono, 2009). Komunikasi adalah proses kegiatan penyampaian informasi yang mengandung arti dari satu pihak ke pihak lainnya dalam usaha untuk saling mengerti satu sama lain (Suwardi, 2018). Komunikasi yang efektif merupakan hal yang penting dalam menjalin hubungan yang baik antar pegawai untuk memperlancar jalannya kegiatan bekerja juga mempermudah karyawan dalam mencari informasi mengenai pekerjaannya dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim antar pegawai. Kerja tim (*team work*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dilakukan organisasi dan dikelola dengan baik (Dewi, 2007). Kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam suatu organisasi dapat dinyatakan sebagai kerjasama tim (Tracy, 2006). Kerjasama tim dalam sebuah organisasi mengacu pada kolaborasi antar pegawai mempunyai peran dan tanggung jawab yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama tim sangat penting dalam lingkungan kerja karena dapat memperkuat hubungan antar pegawai. Dengan adanya kerjasama yang baik antar tim dapat menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi tersebut.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen merupakan salah satu pelaksana administrasi publik yang dibentuk guna untuk memberikan suatu pelayanan yang berkualitas dan sesuai yang diharapkan oleh masyarakat sragen. Tugas utama yang dimiliki oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen yaitu melaksanakan pencatatan sipil bagi masyarakat baik itu pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak, maupun kematian.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen?, (2) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen?, (3) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen?.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis (1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, (2) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, (3) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lembaga atau kekuatan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, lingkungan kerja dibagi menjadi 2 bagian yaitu lingkungan umum yang mengacu pada segala sesuatu di luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi dalam bentuk lingkungan sosial dan teknologi sedangkan lingkungan khusus mengacu pada bagian lingkungan yang terkait dengan tujuan organisasi (Robbins, 2013). Lingkungan fisik dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas dari pekerjaan yang mereka lakukan dapat di definisikan sebagai lingkungan kerja (Heizer & Render, 2015) mereka juga menekankan bahwa sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan menciptakan suasana yang sehat dan harmonis bagi para pegawai.

Komunikasi

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian maupun pengertian dari satu orang ke orang lain melalui berbagai saluran termasuk saluran verbal ataupun non-verbal (Ardiansyah, 2019), ditekankan juga bahwa komunikasi yang efektif bukan sekedar penyampaian pesan tetapi juga mempengaruhi dinamika hubungan tiap individu sehingga meningkatkan rasa saling pengertian, kerjasama, maupun kepuasan antar individu. Proses penyampaian informasi dengan pertukaran pesan yang melibatkan individu atau kelompok dengan tujuan untuk mencapai pemahaman dan kesepakatan diartikan sebagai komunikasi (Tanjung, 2023). Komunikasi bukan hanya tentang penyampaian sebuah informasi tetapi juga mencakup interaksi antar individu yang membangun hubungan dan mempengaruhi perilaku individu. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide ataupun perasaan antara individu maupun kelompok (Manao, 2018), komunikasi juga merupakan elemen fundamental dalam hubungan manusia yang memungkinkan individu untuk membangun sebuah hubungan sosial dan memahami satu sama lain.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan bentuk kolaborasi antar individu yang tergabung di dalam satu tim untuk menyelesaikan masalah ataupun tantangan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan bersama (Nainggolan, 2020). Kerjasama tim ini dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai secara signifikan dibandingkan dengan bekerja sendiri. Kerja kelompok yang anggotanya memiliki potensi yang beragam dan dimana setiap individu yang ada memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan dan visi yang telah ditentukan dapat disebut sebagai kerjasama tim (Lubis, 2021), setiap anggota tim saling bergantung satu sama lain agar bisa menyelesaikan tugas dan keberhasilan tim sangat dipengaruhi oleh rasa saling percaya antar anggota. Kerjasama tim dapat di definisikan sebagai sekelompok orang yang berkolaborasi untuk mencapai sebuah tujuan bersama, dimana setiap anggota membawa keahlian yang unik untuk saling melengkapi (Simatupang, 2019). Kerjasama ini memungkinkan para anggota untuk bertukar ide ataupun informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Kinerja Pegawai

Hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam satu periode dapat diartikan sebagai kinerja (Kasmir, 2018). Kinerja mencakup aspek kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan seseorang, serta standar pencapaian yang perlu dipenuhi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam hal kualitas maupun kuantitas saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2018). Kualitas yang dimaksud merujuk pada tingkat

baik atau buruknya hasil kerja seseorang, sedangkan kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Kinerja merupakan seberapa banyak seorang pegawai berkontribusi dalam organisasi, kontribusi yang dimaksud antara lain adalah kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan dan juga penggunaan waktu yang efisien (Adamy, 2016). Ditekankan juga bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir tetapi juga tentang proses dan cara kerja yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Ratna Putri Mawardiningtyas, Indah Listyani, dan Lina Saptaria (2024) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Gemilang Prestasi”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan responden sebanyak 45 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Firgi Anto Ilham dan Wiwin Agustian (2024) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Kota Palembang”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan responden sebanyak 87 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif baik itu secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Mochammad Saifur Rochman, Hasan Ubaidillah, dan dewi Andriani (2024) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indo World Kabupaten Mojokerto”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan responden sebanyak 100 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Mutia Dwina Setiani, Abd. Khodir Djaelani, dan m. Khoiryul ABS (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan responden sebanyak 44 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

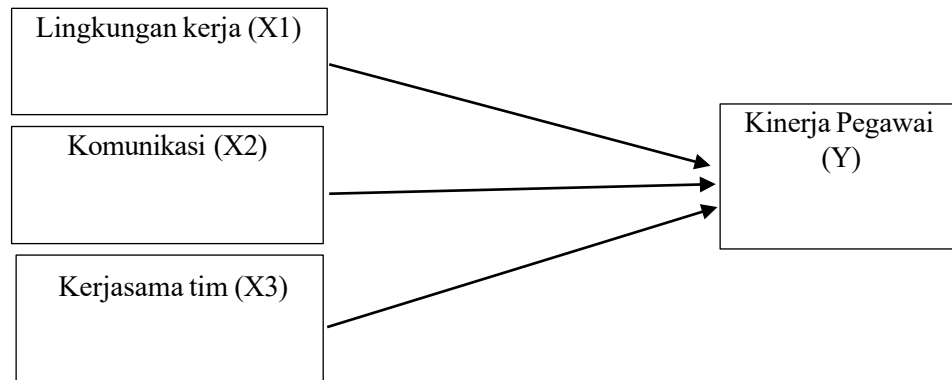
Anastasia Irawati dan Kim Budiwinarto (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Damases Sejahtera”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan responden sebanyak 108 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aprilian Vieri dan Dira Karlian (2025) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Semonka Milenia Bisnis Di Jakarta Utara”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan responden sebanyak 62 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fajar Ramdani dan Rahmi Hermawati (2024) dengan judul “Pengaruh Kerjasama tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Antrias Mandiri Sejati” Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan responden sebanyak 60 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Kerjasama Tim (X3), sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. maka kerangka pemikiran penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.
- H2 : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.
- H3 : Diduga kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya. Lokasi penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Populasi sebanyak 50 pegawai yang akan dijadikan objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibagikan didasarkan pada skala likert, dimana ada 5 (Lima) alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) nilai= 5, Setuju (S) nilai= 4, Kurang Setuju (CS) nilai= 3, Tidak Setuju (TS) nilai= 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai=1.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, komunikasi, kerjasama tim sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Mangkunegara. (2018) indikator indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Pencahayaan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja

2. Komunikasi

Suranto (2010) terdapat beberapa indikator komunikasi yang bisa digunakan untuk menilai efektivitas dari komunikasi dalam organisasi, sebagai berikut: Pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan.

3. Kerjasama Tim

West (2012) Indikator Kerjasama tim mencakup beberapa aspek yang dapat membantu menilai efektivitas dalam suatu tim dalam mencapai tujuannya, sebagai berikut: Tanggung jawab bersama, saling kontribusi, pengerahan kemampuan secara maksimal.

4. Kinerja Pegawai

Mangkunegara. (2018), indikator dari kinerja meliputi beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai, yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, Komunikasi.

Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan Koefisien Determinasi yang akan dijelaskan sebagai berikut. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dilakukan dengan nilai apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut valid, tetapi apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05) maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Reliabilitas merupakan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. Jika koefisien alpha (r_{hitung}) $< 0,60$ maka item tersebut tidak reliabel. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2010). Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat
a = Konstanta
b1, b2, b3 = Koefisien regresi
X1, X2, X3 = Variabel bebas
e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses pengujian yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Item pernyataan pada suatu kuesioner dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
X1.1	0,735	0,278	Valid
X1.2	0,809	0,278	Valid
X1.3	0,781	0,278	Valid
X1.4	0,879	0,278	Valid
X1.5	0,693	0,278	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 1, menunjukan hasil validitas dimana variabel lingkungan kerja pada item

pernyataan 1 sampai 5, $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang ada dalam angket dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
X2.1	0,723	0,278	Valid
X2.2	0,877	0,278	Valid
X2.3	0,814	0,278	Valid
X2.4	0,813	0,278	Valid
X2.5	0,860	0,278	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 2, menunjukkan hasil validitas variabel komunikasi pada item pernyataan 1 sampai 5. $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan variabel komunikasi dapat disimpulkan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang ada dalam angket dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
X3.1	0,795	0,278	Valid
X3.2	0,920	0,278	Valid
X3.3	0,832	0,278	Valid
X3.4	0,855	0,278	Valid
X3.5	0,848	0,278	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 3 menunjukkan hasil validitas dimana variabel kerjasama tim pada item pernyataan 1 sampai 5. $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan variabel kerjasama tim dapat disimpulkan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang ada dalam angket dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Y.1	0,781	0,278	Valid
Y.2	0,868	0,278	Valid
Y.3	0,828	0,278	Valid
Y.4	0,841	0,278	Valid
Y.5	0,887	0,278	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4 menunjukkan hasil validitas dimana variabel kinerja pegawai pada item pertanyaan 1 sampai 5. $r_{hitung} > r_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa pernyataan variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan yang ada dalam angket dapat digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas pada penelitian ini, dengan menggunakan uji korelasi dapat diketahui bahwa apabila nilai koefisien korelasi masing masing pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen

penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali pada kondisi yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha Cronbach* yang dihitung dengan alat bantu spss yang dibandingkan dengan nilai krisis (0,60). Jika nilai *alpha Cronbach* dari setiap variabel $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa item dari penelitian ini reliabel, sedangkan jika nilai *alpha Cronbach* dari setiap variabel $< 0,60$ maka dapat dinyatakan bahwa item dalam penelitian ini tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas dari masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>alpha Cronbach</i>	Nilai Krisis	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X1)	0,831	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,869	0,60	Reliabel
Kerjasama tim (X3)	0,902	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,895	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha Cronbach* dengan diketahui bahwa variabel diatas lebih besar dari nilai krisis *alpha Cronbach* sebesar 0,60. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig
Konstanta	7.162	4.497	.000
Lingkungan Kerja	.412	4.779	.000
Komunikasi	.865	8.437	.000
Kerjasama	.244	2.650	.011
F hitung	= 57.863		0,000
Adjust R2	= 0.777		

Sumber : data primer yang diolah

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,162 + -0,412X_1 + 0,865X_2 + 0,244X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan (a) = 7,162. menyatakan jika variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kerjasama tim dalam keadaan konstan (tetap) maka kinerja pegawai sebesar 7.162.
2. Nilai koefisien $X_1 = 0,412$. menyatakan jika koefisien X_1 bernilai positif menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Apabila terdapat peningkatan terhadap lingkungan kerja maka kinerja pegawai mungkin dapat menurun dan begitu pun jika sebaliknya. Adapun nilai uji t Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,779 > 1,678$ dan nilai signifikansi (*p-value*) $< 0,05$ yaitu ($0,006 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Nilai koefisien $X_2 = 0,865$. Koefisien X_2 bernilai positif menunjukan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Apabila terdapat peningkatan pada komunikasi maka kinerja karyawan pun dapat meningkat. komunikasi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,437 > 1,678$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,011 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Nilai koefisien $X_3 = 0,244$. Koefisien X_3 bernilai positif menunjukan bahwa variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen. Apabila terdapat peningkatan pada kerjasama tim maka kinerja pegawai pun dapat meningkat. kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,650 > 1,678$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,011 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh secara simultan variabel Kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 57,863 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 taraf signifikansi penelitian, yang berarti signifikan. Hal ini menundukung hipotesis keempat dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh adjusted R Square (R^2) 0,791. Menunjukan bahwa variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, komunikasi, kerjasama tim sebesar 79,1% sedangkan sisanya 20,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan akan menghasilkan pegawai yang berkualitas sehingga dengan adanya pegawai berkualitas akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi seperti melakukan diskusi bersama pegawai untuk kemajuan perusahaan, workshop atau pelatihan kerja, dan membuat agenda yang dapat mengembangkan kompetensi pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi yang baik dapat menumbuhkan hubungan yang kuat antar karyawan serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran bersama.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama antar pegawai dapat menciptakan rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang erat antar pegawai. Dalam pekerjaan yang sulit apabila diselesaikan secara bersama dan terorganisir dengan baik maka akan membuat pekerjaan akan cepat selesai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,779 > 1,678$ dan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$ yaitu ($0,006 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,437 > 1,678$ dan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$ yaitu ($0,011 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen, hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,650 > 1,678$ dan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) $< 0,05$ yaitu ($0,011 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan, maka saran yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini:

1. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menjaga lingkungan kerja supaya tetap kondusif. kasubag umum dapat menata ulang tata letak meja kerja untuk memperlancar sirkulasi udara dan membuat ruangan lebih luas sehingga para pegawai merasa nyaman saat bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya pemimpin Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen dapat mengadakan suatu forum diskusi rutin antar tim untuk membantu mempercepat pertukaran informasi dalam jangka waktu antara satu minggu sekali, satu bulan sekali ataupun dapat dilakukan setelah suatu acara terlaksana sebagai bahan evaluasi dan menghindari terjadinya miskomunikasi antar pegawai.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sragen membangun kerjasama tim yang baik dengan pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang terbuka serta menghargai peran masing masing pegawai. Selain itu dapat dilakukan kegiatan pelatihan kerja secara berkala. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat rasa kebersamaan dan memperlancar koordinasi antar bagian.
4. Bagi peneliti yang mungkin akan melakukan penelitian terkait lingkungan kerja, komunikasi, kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan obyek penelitian yang lebih luas (instansi yang lebih besar) seperti Kementrian dalam Negeri dan belum dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Zanaf Publishing.
- Aji, C, C, B., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, Vol. 19, No. 2.
- Ardiansyah, T. (2019). Model financial dan teknologi (fintech) membantu permasalahan modal wirausaha UMKM di Indonesia. Majalah Ilmiah Bijak.
- Avianty, R, R., & Novianty, A, R., & Evita, N, S. (2017). The Influence Of Communication On Employee Performance. Adpebi Science Series.
- Andrias., & Lutfi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makasar. Management and accounting research statistics. Vol:1 No:1.

- Cahyani, R. D., & Sudiantini, S., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Z. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen. Vol:2 No:8.
- Daft, R. L. (2006). Manajemen (Edisi ke-6). Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendriawan, D., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia TBK Kantor cabang Supermal Karawaci. EMABI. Vol:1 No:3.
- Ilham, A. F., & Agustian, W. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Kota Palembang. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis. Vol:4 No:5.
- Irawati, A., & Budiwinarto, K. (2022). Pengaruh kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Damases Sejahtera. Surakarta Management Journal. Vol:4 No:1.
- Juliani, L., & Djauhar, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sultra Journal Of Economy. Vol:4 No:1.
- Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawati, E., & Aji, A. A. (2024). Pengaruh dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Widya Dharma Journal of Business, Vol. 3, No. 1.
- Laksono, B. R., & Wilasitha, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. BAJ (Behavioral Accounting Journal).
- Lubis, L. S. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru [Skripsi Sarjana, nama universitas].
- Masyithah, M. S., & Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh kompensasi, Kerjasama tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mualat Cabang Banda Aceh. SIMEN STIES. Vol:9 No:1.
- Mangkunegara. (2018). Perencanaan & pengembangan manajemen sumber daya manusia. PT Refika Aditama.
- Mawardiningtyas, P. R., & Listiyani, I., & Saptaria, L. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Gemilang Prestasi. Neraca Manajemen Ekonomi. Vol:6 No:9.
- Nurismilida., & Yolanda, A., & Novia. (2019). The Influence Of Communication On Performance At Prima Husada Cipta General Hospital PT Pelindo I (Persero) Medan. KnE Social Scinces.
- Priyanto, M., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Harga terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian Di Toko Mingka bandung. Jurnal ilmiah akuntansi keuangan dan bisnis. Vol:2 N0:1.
- Puspita, W. Y., & Violinda, Q., & Utami, H. R. (2023). Pengaruh Human Relation, Kerjasama Tim, Dan Kinerja Karyawan (studi kasus PT Liebra Permana). Jurnal Bisnis Kolega. Vol:9 No:2.
- Ramdani, F., & Hermawa, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intrias Mandiri Sejati. Jurnal Sinergi Manajemen. Vol:1 No:3.

- Rochman, S, M., & Ubaidillah, H., & Andriani, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto. Efektor. Vol:11 No:1.
- Sahir, H, S. (2022). Metodologi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia Sedarmayanti. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Setiani, D, M., & Djaelani, K, A., & Abs, K, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. E-jurnal riset manajemen.
- Sinambela, P. L., & Sinambela, S. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif: Teori dan praktik. Rajawali Pers.
- Sugimin, Trisnowati, J., & Aji, A, A. (2022). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar. Smoothing: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, Vol. 20, No. 1.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian dan pengembangan (research & development). Alfabeta.
- Suranto, A. W. (2010). Komunikasi sosial budaya. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen.
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah.
- Vieri, A., & Karlina, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Milenia Bisnis Di Jakarta Utara. Jurnal Intelek Insan Cendikia. Vol:2 No:2.
- West, R., & Turner, L. H. (2012). Pengantar teori komunikasi: Analisis dan aplikasi (Terj. dari *Introducing Communication Theory: Analysis and Application*). Salemba Humanika.
- Widiawati, A., & Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Staff Kantor Desa Mulyasari. Cemerlang. Vol:3 No:3