



## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan

Emilailan As<sup>1\*</sup>, Entang Adhy Muhtar<sup>2</sup>, Heri Wahyudi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Padjadjaran, Indonesia

\*idemilailan@gmail.com

### Abstract

*The problem of employee performance at the Malinau Regency Education Office is a decline in performance in the last 3 years, allegedly related to ineffective communication and a work environment that is not fully conducive. This study aims to analyse the effect of communication and environment on employee performance. The theories used in this study, namely Communication variables (VX1), Work Environment Variables (VX2), and Y Performance Variables. This study uses a quantitative approach with a statistical test method using multiple regression hypotheses (T test and F test), with the Independent variables namely VX1 (Communication Effect), VX2 (Work Environment Effect), and Dependen Variable Y (Performance). The instrument used is a questionnaire. The population totalled 66 employees with saturated sampling technique. The results of descriptive analysis, communication variables (X1) based on the classification are included in the good category (B), but the horizontal communication indicator 64.24 based on the classification is included in the less good category (KB) and is below the percent value of the average score of communication variables. As for the work environment variable (X2), the work environment is included in the less good category (KB). While the performance variable (Y) is included in the less good category (KB). There is a positive influence between communication on employee performance based on the calculation of Thitung 3.892 greater than Ttable 1.669 and the influence of the Work Environment on employee performance obtained Thitung value 6.054 greater than Ttable 1.669. Based on the f test research simultaneously shows the influence of communication and work environment on performance obtained Fcount value 53.524 greater than Ftable 3.145. The coefficient of determination shows that the independent variables (VX1 and VX2) are 61.8% and the remaining 38.2% is explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Education Office; Employee Communication; Work Environment; Employee Performance*

### Abstrak

Permasalahan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau adanya penurunan kinerja dalam 3 tahun terakhir, diduga berkaitan dengan komunikasi yang belum efektif dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan terhadap kinerja pegawai. Teori yang digunakan dalam penelitian ini, yakni variabel Komunikasi (VX1), Variabel Lingkungan Kerja (VX2), dan Variabel Y Kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode uji statistik dengan menggunakan hipotesis regresi berganda (uji T dan uji F), dengan variabel Independen yakni VX1 (Pengaruh Komunikasi), VX2 (Pengaruh Lingkungan Kerja), dan Variabel Dependen Y (Kinerja). Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Jumlah populasi berjumlah 66 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Hasil analisis deskriptif, variabel komunikasi (X1) dengan klasifikasi termasuk dalam kategori baik (B), namun indikator komunikasi horizontal 64.24 dengan klasifikasi termasuk dalam kategori kurang baik (KB) dan di bawah nilai persentase skor rata-rata variabel komunikasi. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X2), lingkungan kerja termasuk dalam kategori kurang baik (KB). Sedangkan variabel kinerja (Y) termasuk dalam kategori kurang baik (KB). Terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan Thitung 3.892 lebih besar dari Ttable 1.669 dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh Thitung nilai 6.054 lebih besar dari Ttable 1.669. Berdasarkan uji f secara simultan menunjukkan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh Fcount nilai 53.524 lebih besar dari Ftable 3.145. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (VX1 dan VX2) adalah 61.8% dan sisanya 38.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori baik (B), namun pada indikator komunikasi horizontal 64.24 berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori kurang baik (KB) dan berada dibawah nilai persen skor rata-rata variabel komunikasi. Adapun variabel lingkungan kerja (X2), lingkungan kerja termasuk dalam kategori kurang baik (KB). Sedangkan variabel kinerja (Y) termasuk dalam kategori kurang baik (KB). Terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan  $T_{hitung}$  3,892 lebih besar dari  $T_{table}$  1,669 dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $T_{hitung}$  6,054 lebih besar dari  $T_{table}$  1,669. Berdasarkan penelitian uji  $f$  secara simultan menunjukkan adanya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  53,524 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,145. Dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas (VX1 dan VX2 ) sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Dinas Pendidikan; Komunikasi Pegawai; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai**

## **Pendahuluan**

Sebagai upaya rangka meningkatkan nama baik, kerja dan kinerja lembaga-lembaga dan instansi pemerintah menuju terwujudnya profesionalisme dan tata kelola pemerintahan yang baik, perlu dilakukan adanya penyatuan arah dan pandangan untuk pegawai di pemerintahan yang dapat dijadikan pedoman atau acuan dalam melakukan suatu tugas sesuai tugas dan fungsi baik dalam manajerial maupun operasional dalam bidang tugas maupun dalam unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu (Revida et al., 2021). Kinerja organisasi menurut menggambarkan bagaimana individu (baik pengurus maupun anggota) melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, kedudukan atau peranannya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah dibuat (Suranto, 2018).

Pasal 75 Undang-Undang Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2014 yang berbunyi: “Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier”. Pasal 76 ayat 1 yang berbunyi “Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai Negeri Sipil (Rostanti et al., 2016).

Penelitian ini diarahkan pada upaya untuk mencapai kinerja pegawai yang baik tidak pernah lepas dari sudut pandang komunikasi. Pentingnya peran komunikasi dalam organisasi khususnya instansi pemerintah mempunyai ciri khas yang terletak pada pola komunikasinya. Dalam organisasi pemerintahan yang menerapkan struktur organisasi nyata, model komunikasi yang diterapkan adalah yang berkaitan dengan birokrasi, sehingga diperlukan komunikasi yang baik supaya koordinasi antar departemen dapat berjalan dengan baik, ini berkaitan dengan bagaimana komunikasi yang dilakukan dalam organisasi pemerintahan yang menangani dunia pendidikan khususnya pendidikan menengah ke bawah (Aji, 2022).

Demikian pula lingkungan kerja juga menentukan kinerja karyawan. Pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung pekerjaannya secara optimal maka akan melakukan pekerjaannya dengan baik, begitu pula sebaliknya pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang tidak mendukung kerja optimal akan cepat membuat pegawai tersebut menjadi malas dan lelah kinerja pekerja menjadi buruk (Tambunan, 2018).

Pendidikan sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa, karenanya pendidikan menentukan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Pendidikan di Indonesia memerlukan upaya perbaikan dalam sistem pengelolaan maupun dukungan infra struktur. Manajemen pendidikan berusaha meningkatkan kualifikasi dan infrastruktur serta sistem, tetapi masih banyak lembaga pendidikan yang belum mandiri. Permasalahan ini harus diatasi melalui berbagai upaya dan langkah strategis dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia (Irianto, 2017). Untuk mengatasi permasalahan yang ada tentunya tidak dapat dipisahkan kerjasama semua pihak. pihak-pihak termasuk dari pemerintah (Polnaya, 2023), dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau, masyarakat dan pihak sekolah itu sendiri. Dinas Pendidikan merupakan implementasi otonomi daerah dalam urusan administrasi-administrasi pendidikan, dan tentunya mempunyai peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan kedudukan, susunan organisasi, tugas pokoknya adalah membantu Bupati Kabupaten Malinau dalam penyelenggaraan urusan menyelesaikan permasalahan administrasi daerah di bidang pengembangan pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal, pengembangan pendidikan dasar, pengembangan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan yang menjadi kewenangan daerah, dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten (Paisal et al., 2022). Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat bidang pendidikan, Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau didukung oleh struktur organisasi yang rinci berdasarkan Peraturan Bupati Nomor Nomor 43 Tahun 2016 terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Dinas, 1 (satu) orang Sekretaris. 3 (Tiga) orang Kepala Bidang, 2 (dua) orang Kepala Sub Bagian, 9 (sembilan) orang Kepala Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Dinas pendidikan kabupaten dalam merealisasikan kinerjanya kendati telah berupaya sesuai dengan kewenangannya, namun demikian masih ditemukan permasalahan yakni masih adanya keluhan kurangnya kerjasama para pegawai antar unit kerja terkait dalam melengkapi data sehingga penyusunan laporan belum seperti yang diharapkan sehingga pada saat dilakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau oleh Inspektorat Kabupaten Malinau, Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau memperoleh nilai sebagai berikut ini.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2020, 2021, dan 2022

No	Uraian	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	25	30	20	30	20
2	Pengukuran Kinerja	25	16	25	16	25	9,7
3	Pelaporan Kinerja	15	11	15	7,7	15	2,4
4	Evaluasi Kinerja	10	5,6	10	1,3	10	0
5	Capaian Kinerja	20	14	20	5,8	20	13
Nilai Hasil Evaluasi		100	71	100	51	100	45
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B		CC		C	

Sumber: Laporan Hasil Reviu (Inspektorat) Tahun 2022

Permasalahan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau seperti digambarkan di atas, yakni adanya penurunan kinerja dalam 3 tahun terakhir, hal ini diduga berkaitan dengan komunikasi yang belum efektif dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan yang belum berjalan dengan baik.

Terkait kinerja pegawai, telah banyak penelitian sebelumnya yang menguraikan hal tersebut, sebagai bagian menemukan *gap research*, berikut ini disajikan penelitian sebelumnya dalam rentang waktu 2022-2023 untuk menemukan perbedaan sehingga penelitian ini dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang menganalisis kinerja pegawai. Seperti penelitian tentang: (1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri (Rahayu et al., 2022); (2) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas (Eprianti et al., 2022); (3) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang (Ardiyanto & Yanti, 2022); (4) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam (Mijaya & Susanti, 2023); dan (5) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) (Sare et al., 2023).

Penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas kesemuanya dilakukan di instansi pemerintahan, begitu juga dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu menemukan berbagai variable X1, X2, maupun X3 dapat berdampak baik maupun belum baik terhadap kinerja pegawai, meskipun variabelnya ada lingkungan fisik maupun non fisik. Pada penelitian kali ini hal yang membedakan adalah permasalahan yang menyangkut lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau yang belum kondusif, hal ini dengan ditunjukkan adanya indikasi seperti: Gedung tempat berkantor Dinas Pendidikan masih menggunakan Museum tempat berkantor, lokasi kantor Dinas Pendidikan yang jauh dari jalan umum, dan tidak adanya kantin/warung makan, serta tempat ibadah di dekat lokasi kantor tersebut. Berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja serta seberapa besar kontribusinya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini berusaha untuk melakukan uji pengaruh antar variabel, yakni komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), yang diteliti, dibantu berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Analisis hasilnya disajikan secara deskriptif. Sample sebanyak 66 responden sebagai pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau dengan sampel jenuh, pengumpulan data menggunakan angket, dan observasi sebagai data primer. Data sekunder berasal dari jurnal ilmiah yang terkait dengan topic penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil olah data angket dari 66 responden dan berdasarkan kumulatif skor diketahui skor aktual terhadap indikator variabel komunikasi memiliki nilai sebesar 71,13 berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa pada prinsipnya komunikasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau berjalan dengan baik kendatipun diakui pada indikator komunikasi horizontal 64,24 berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori kurang baik (KB) dan berada dibawah nilai persen skor rata-rata variabel komunikasi, hal ini merupakan faktor ketidaksetujuan responden terhadap beberapa pernyataan pada variabel tersebut. Namun demikian totalitas indikator

komunikasi yang diperoleh menunjukkan nilai positif Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 65,91 berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori kurang baik (KB). Variabel kinerja memiliki nilai sebesar 63,26 berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori Kurang Baik (KB). Hal ini berarti dukungan lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif dapat dilihat dari hasil observasi adalah Gedung Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau masih menggunakan Gedung Museum, dimana museum ini dirancang sesuai peruntukannya, tidak ada tempat parkir dan tidak ada AC. ruang kerja hanya di sekat menggunakan tripleks, sehingga suara kebisingan terdengar bila ada pegawai yang bekerja atau berbincang dari ruangan sebelahnya. tempat arsip (lemari Arsip) kurang memadai sehingga arsip disimpan di lantai ruangan masing-masing, kursi dan meja kerja sangat kurang dan pencahayaan kurang dan sirkulasi udara tidak ada kecuali pintu.

#### 1. Uji validitas

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan dan keabsahan suatu instrumen. Hasil uji bisa di katakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{Tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan rumus untuk mencari  $r_{Tabel}$  pada uji validitas adalah  $df = n-2$  dimana  $n$  merupakan jumlah sampel. Dalam penelitian ini di dapat  $df = 66 - 2 = 64$  sehingga diperoleh  $r_{table} 0.2042$ .

#### 2. Pengujian Korelasi

Koefisien korelasi komunikasi adalah sebesar 0,643, nilai koefisien korelasi lingkungan kerja adalah sebesar 0,735 sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dikategorikan kuat. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut sugiyono (2019;248) adalah : 0,00-0,199 (Sangat Rendah), 0,20-0,399 (Rendah), 0,40-0,599 (Sedang), 0,60-0,799 (Kuat), 0,80-1 (Sangat Kuat).

#### 3. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian ini penulis menggunakan pengujian hipotesis regresi berganda ( uji T dan uji F ) karena melibatkan lebih dari satu variabel indenpenden yakni: Indenpenpen X1 : Pengaruh Komunikasi, X2 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Denpenpen Y : Terhadap Kinerja

##### a. Pengaruh secara parsial (terpisah) Uji t

- 1) Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $T_{hitung}$  3,892 lebih besar dari  $T_{table}$  1,669, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau.
- 2) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $T_{hitung}$  6,054 lebih besar dari  $T_{table}$  1,669, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau.

##### b. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) Uji f

Pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  53,524 lebih besar dari  $F_{table}$  3,145, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau.

#### 4. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R Square$ ) sebesar 0,630 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,618 atau 61,8%, sehingga dapat diartikan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,8% dan sisanya sebesar ( $100\% - 61,8\% = 38,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini semua variabel bebas (Komunikasi dan Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau, berdasarkan perhitungan yang diperoleh  $T_{hitung}$  3,892 lebih besar dari  $T_{table}$  1,669, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau, berdasarkan perhitungan yang diperoleh nilai  $T_{hitung}$  6,054 lebih besar dari  $T_{table}$  1,669, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian uji  $f$  secara simultan menunjukkan adanya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  53,524 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,145. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian secara simultan semua variabel bebas yaitu variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ ). Dilihat juga dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas sebesar 61,8% dan sisanya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menariknya hasil temuan ini ada yang sejalan dengan penelitian sebelumnya (memiliki pengaruh positif), adapula yang tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (tidak memiliki pengaruh/negative). Seperti ulasan pada paragraph beriku ini.

Hasil penelitian ini memberikan temuan baru dari penelitain sebelumnya yang menyatakan bahwa salah satu variabelnya yakni komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Utami, 2010), meskipun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapula penelitian lain yang menaakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mijaya & Susanti, 2023), namun pada penelitian tersebut ada variable lain yang ikut diteliti, yakni stress kerja. Beradaskan dua temuan penelitian sebelumnya yang terdapat perbedaan dengan penelitian kali ini, maka perlu penelitian-penelitian lanjutan untuk terus mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja.

Adapun hasil temuan penelitian kali ini memperkuat temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50,8% (Saragi et al., 2021). Pada penelitian kali ini justru di angka 61,8%, artinya justru lebih berpengaruh secara signifikan. Adapula penelitian yang mengkaitkan variable komunikasi dengan kepemimpinan (tanpa variable lingkungan kerja) yang hasilnya juga memiliki pengaruh positif yang signifikan (Suhanta et al., 2022). Termasuk apabila variable komunikasi dan lingkungan kerja ditambah dengan variable lainpun hasilnya juga berpengaruh positif secara signifikan, seperti adanya variable kompetensi (Hermawan & Kusyeni, 2020) Sehingga apabila diulas, variable komunikasi dan lingkungan kerja sebenarnya akan berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai, apapun variable lain yang disertakan.

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Dari hasil analisis deskriptif, variabel komunikasi (X1) berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori baik (B), namun pada indikator komunikasi horizontal 64.24 berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori kurang baik (KB) dan berada dibawah nilai persen skor rata-rata variabel komunikasi. Adapun variabel lingkungan kerja (X2), lingkungan kerja termasuk dalam kategori kurang baik (KB). Sedangkan variabel kinerja (Y), termasuk dalam kategori kurang baik (KB); (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan  $T_{hitung}$  3,892 lebih besar dari  $T_{table}$  1,669. Dan secara parsial terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan  $T_{hitung}$  6,054 lebih besar dari  $T_{table}$  1,669; (3) Berdasarkan penelitian uji f secara simultan menunjukkan adanya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $F_{hitung}$  53,524 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,145. Dilihat juga dari koefisien determinansi menunjukkan bahwa variabel bebas sebesar 61,8% dan sisanya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047–1064.
- Ardiyanto, D. U., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang. *Matua Jurnal*, 4(2), 255–266.
- Eprianti, Y., Mulyono, H., & Sari, W. M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 495-500-495–500.
- Hermawan, R., & Kusyeni, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Management and Accounting Expose*, 3(2).
- Irianto, A. (2017). *Pendidikan sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa* (3rd ed.). Jakarta: Kencana (Prenada Media Group).
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573.
- Paisal, P., Muhtar, E. A., & Milwan, M. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Tunjangan Guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(2), 455–462.
- Polnaya, M. (2023). Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1), Article 1.
- Rahayu, I., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 15–30.
- Revida, E., Aisyah, S., Pardede, A. F., Purba, S., Hidayatulloh, A. N., Leuwol, N. V., Arfandi, Kato, I., Silalahi, M., & Manullang, S. O. (2021). *Manajemen Pelayanan Publik* (1st ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Rostanti, L. F., Yuniningsih, T., & Djumiarti, T. (2016). Analisis Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 5(3)
- Saragi, D. D., Suhada, S., & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 55–79.
- Sare, M. S., FoEh, J. E., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 557–563.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suranto. (2018). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Utami, S. S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1)