

Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin

Muhammad Sobri¹, Emma Lilianti², Erfan Robyardi³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, muhammadsobri807@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, emaliliantiok@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, epan.robby@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of work communication on employee performance, the effect of working environment on employee performance and the effect of jointly working communication and working environment on employee's performance at the office of Camat Air beetle Banyuasin. This research uses quantitative methods. Data collection techniques in research are on the questionnaire, observation and documentation. The data analysis techniques in this study used multiple regression analyses treated with the SPSS software method with multiple linear regression equations $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Based on the results of research and discussion that has been outlined in the previous chapter, it can be concluded as follows (1) Partial work communication is significantly significant to the performance of office staff Camat Air beetle Banyuasin. Through the results of calculations that have been obtained a significant level of 0.013 and smaller than 0.05 and T count (2.601) > T table (1.685) meaning hypotheses accepted, (2) in partial work environment significantly affect the performance of office officers Camat Air Beetle Banyuasin, through the results of calculations that have been obtained significantly the level of 0.000 and smaller than 0.05 and T count (3,918) > T table (1.685) means the hypothesis received , (3) together (simultaneous) work communication and the working environment is positive and significant to the performance of office Camat Air beetle Banyuasin. Through the results of calculations that have been obtained a significant level of 0.001 and smaller than 0.05 and F count > F table (8.819 > 3.156) means the hypothesis was accepted.

Keywords: Work Communication, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Pengaruh Secara Bersama-Sama Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdiri atas kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan metode perangkat lunak SPSS dengan persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Secara parsial Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,013 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,601) > t tabel (1,685) artinya hipotesis diterima, (2) Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin, Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,918) > t tabel (1,685) artinya hipotesis diterima, (3) Secara bersama-sama (Simultan) Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan f hitung > f tabel (8,819 > 3,156) artinya hipotesis diterima.

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison dkk, (2016:188). Sedangkan kinerja pegawai Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimanajaya manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad, 2009:1). Dengan demikian, komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja.

Sukrillah, Afrilla, & Nesia, (2012: 59) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku itu. Dalam suatu pemerintahan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah komunikasi kerja dan lingkungan kerja yang efektif. Hasil penelitian Mandagie & Uhing (2016). menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini di laksanakan di Kantor Camat Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Pelayanan yang diberikan di kantor camat Air Kumbang meliputi pengurusan berbagai bentuk perizinan terkait rekomendasi surat pengantar SKCK, penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), surat keterangan domisili, dispensasi nikah, dan keperluan administrasi lainnya juga dapat diurus di Kantor Camat Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai kantor camat juga terkait dengan kebijakan pemerintah pusat dalam upaya peningkatan kompetensi aparatur sipil negara melalui pelatihan, diklat yang terkadang tidak relevan dengan kebutuhan daerah merupakan faktor yang dominan bagi terselenggaranya pelayan publik yang maksimal Permasalahan ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja di Kantor Camat Air Kumbang masih belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang memberikan layanan lambat dan berbelit-belit.

B. KAJIAN TEORI

1. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Pratminingsih (2006: 2) mengemukakan bahwa kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberi, mengambil bagian atau meneruskan sehingga terjadi sesuatu yang umum (*common*), sama atau saling memahami.

Menurut Mulyana (2013:68), komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi. Menurut Mulyana (2013:68),

komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.

b. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Mulyana (2013:69), mengemukakan bahwa unsur komunikasi yaitu :

- 1) sumber (*source*), adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber disini bisa jadi seorang individu, kelompok, organisasi, bahkan suatu Negara.
- 2) pesan, adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber kepada penerima. Pesan mempunyai tiga komponen yaitu makna, symbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi dari pesan
- 3) saluran atau media, adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima.
- 4) penerima (*receiver*), sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (*decoder*), ataupun khalayak (*audience*), yakni orang yang menerima pesan dari sumber.
- 5) efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan komunikasi tersebut.

c. Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Hutapea dan Nurianna (2012:28) indikator komunikasi meliputi:

- 1) pengetahuan (*knowledge*)
 - mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- 2) keterampilan (*skills*)
 - kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) sikap (*attitude*)
 - memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
 - adanya semangat kerja yang tinggi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Romadhoni, Asmony & Suryatni, (2015:17), lingkungan kerja merupakan hal-hal yang terdapat disekitar tempat bekerja baik sarana maupun prasarana pegawai untuk kenyamanan sehingga dirinya merasa aman dan tentram dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108), ada dua jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan dan atasan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2010:4) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja antara lain:

- 1) Pewarnaan. Untuk ruang kerja hendaknya dipikirkan warna-warna yang dingin dan lembut.
- 2) Kebersihan. Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.
- 3) Penerangan. Dalam melaksanakan tugas sering kali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan kerja tersebut penuh dengan pegawai.
- 5) Keamanan. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan dan ketenangan tersebut akan mendorong semangat dan kegairahan kerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2010: 36) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 74)

Menurut Mondy (2008:256), kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya

untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim, dan akhirnya, organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:113), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan serta waktu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Suharto (2005: 68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

c. Indikator kinerja pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan dan menguraikan beberapa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas kerja (*Quantity of work*)
Kualitas merupakan tingkat seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kualitas kerja (*Quality of work*).
Kuantitas kerja tingkat seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu organisasi yang dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Tanggung jawab.
Tanggung jawab merupakan tingkat terhadap kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
- 4) Kemampuan.
Kemampuan merupakan tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Ketepatan waktu (*Promptness*).
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudutkoordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Kantor Camat Air Kumbang yang berjumlah 41 orang.

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) karena populasi kurang dari 100 orang maka semua populasi dalam penelitian kali ini akan dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah sebanyak 41 orang.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Data Primer, dan Data Sekunder Sujarweni, (2019:89), ini adalah :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data Skunder

Menurut Sujarweni (2019:89), data sekunder adalah data yang didapat catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian teridiri atas kuisioner observasi dan dokumentasi Sugiyono,(2018:224), ini adalah :

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengamatan secara langsung di tempat penelitian. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan.

4. Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2018: 21), uji validitas adalah tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa saja yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas yang menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Dasar analisis yang digunakan untuk menguji validitas sebagai berikut:

a. jika $\text{Sig} > \alpha = 0,05$ maka dianggap instrumen valid

b. jika $\text{Sig} < \alpha = 0,05$ maka dianggap instrumen invalid

Uji Reliabilitas

Menurut Prityatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* diuji menggunakan bantuan SPSS versi 22.

- a. *Cronbach Alpha* > 0,60 reliabilitas.
- b. *Cronbach Alpha* < 0,60 kurang reliabilitas.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilakukan agar model regresi yang digunakan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

1) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018:127), normalitas data merupakan syarat pokok harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji *one sample kolmogorov-smirnov test* variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic significance (2-tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05, maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

- a. Jika Sig < 0,05 distribusi data adalah tidak normal
- b. Jika Sig > 0,05 distribusi data adalah normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2018:134) berpendapat bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independen variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Metode pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIP) yaitu :

- a. jika VIP > 10 atau jika *tolerance* < 0,01 tidak terjadi multikolinieritas.
- b. jika VIP < 10 atau jika *tolerance* > 0,01 terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2018:136), menjelaskan uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot pada antara nilai prediksi *standardized predicted value* (ZPRED) dengan residual *studentized residual* (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu Y adalah residualnya. Adapun teknik yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov dua arah dengan tariff signifikan 0,05 yang berarti normal dan apabila sebaliknya maka dinyatakan tidak normal.

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Komunikasi | Lingkungan | Kinerja pegawai |
|----------------------------------|----------------|------------|------------|-----------------|
| N | | 41 | 41 | 41 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 42.2195 | 41.9512 | 42.3415 |
| | Std. Deviation | 3.56730 | 4.11674 | 3.36608 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .155 | .152 | .098 |
| | Positive | .146 | .152 | .098 |
| | Negative | -.155 | -.120 | -.074 |
| Test Statistic | | .990 | .975 | .628 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .281 | .297 | .825 |

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Hasil uji normalitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig 2-tailed) untuk variabel komunikasi kerja, 0,281 untuk variabel lingkungan kerja 0,297 dan untuk variabel kinerja pegawai 0,825. Seperti diketahui bahwa apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, data variabel komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *varianceinflation factor* (VIP) maka dapat disimpulkan jika nilai VIF <10 dan nilai tolerance >10 (angka 0,1) maka terjadi multikolinieritas atau sebaliknya

- 1) Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Komunikasi | .913 | 1.095 |
| Lingkungan | .913 | 1.095 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai variance inflation faktor (VIF) lebih kecil dari 10 variabel. Pada variabel Komunikasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja nilai tolerance sebesar 0,913 lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF pada variabel Komunikasi kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,095 lebih kecil dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedaditas

Uji heteroskedaditas dapat dilakukan dengan uji glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedaditas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan 0,05 berarti terjadi heteroskedaditas

**Tabel Uji Heteroskedaditas
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.201 | 3.451 | | 1.217 | .231 |
| Komunikasi | -.090 | .068 | -.221 | -1.336 | .189 |
| Lingkungan | .047 | .068 | .115 | .693 | .492 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Hasil uji heteroskedaditas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan harus lebih dari 0,05. Dan pada variabel Komunikasi kerja (X1) nilai signifikan sebesar 0,189 dan variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,492 berarti lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedaditas pada penelitian ini.

4. Teknik Analisis Regresi Linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier berganda. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang di peroleh dari kuisioner perhitungan statistic yang digunakan dalam analisis linier berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS. 23 Hasil pengolahan data dalam penenletian ini sebagai berikut:

**Tabel Analisis Regresi Linier berganda
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 36.260 | 6.052 | | 5.992 | .000 |
| Komunikasi | -.308 | .118 | -.365 | -2.601 | .013 |
| Lingkungan | .468 | .119 | .550 | 3.918 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Berdasarkan data diatas di peroleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 36,260, ini berarti bahwa apabila tidak ada nilai komunikasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 36,260
- Komunikasi kerja bertanda negatif sebesar -0,308. Hal ini menunjukkan bahwa nilai regresi variabel lainnya tetap (tidak berubah), maka perubahan komunikasi kerja sebesar 1% akan meningkat terhadap kinerja pegawai sebesar -0,308 atau 30,8%
- Lingkungan kerja sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa nilai regresi variabel lainnya tetap (tidak berubah), maka perubahan lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,468 atau 46,8.

Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .563 ^a | .317 | .281 | | 2.85407 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0.302 atau 31,7% dan sisanya (100% - 31,7%) 68,3% yang dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Karena R Square berkisar pada 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar angka R Square maka semakin kuat angka variabelnya. Seperti diketahui 31,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja artinya 68,3% dipeng

Pada tabel diatas, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F untuk model regresi adalah 8,819 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka tingkat signifikan model regresi lebih kecil dari taraf nyata.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Komunikasi kerja dan lingkungan lingkungan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan atau tidak antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Jika signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau jika signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

**Tabel Hasil Uji t (secara parsial)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 36.260 | 6.052 | | 5.992 | .000 |
| Komunikasi | -.308 | .118 | -.365 | -2.601 | .013 |
| Lingkungan | .468 | .119 | .550 | 3.918 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel Komunikasi sebesar 0,013 nilai ini lebih besar dari 5% ($0,013 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk variabel nilai signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,005$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Jika signifikansi $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

**Tabel Hasil Uji F (secara simultan)
ANOVA^a**

| Model | | Sum Squares | of Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|-------------|-------|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 143.682 | 2 | 71.841 | 8.819 | .001 ^b |
| | Residual | 309.537 | 38 | 8.146 | | |
| | Total | 453.220 | 40 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Komunikasi

Sumber: Data diolah dengan program SPSS Versi 23

Pada tabel diatas, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F untuk model regresi adalah 8,819 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka tingkat signifikan model regresi lebih kecil dari taraf nyata.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Komunikasi kerja dan lingkungan lingkungan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji validitas menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan didalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} 0,316. Dari sample sebanyak 41 pegawai. Dari hasil yang didapatkan tersebut didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan (Indikator) Valid.

Dari hasil uji realibilitas Kepuasna kerja, Lingkungan kerja, dan Semangat kerja Pegawai masing-masing memperoleh nilai Cronbach' Alpha sebesar 0,756, 0,856, 0,801. Karena semua nilai tersebut $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliable.

Berdasarkan Dari hasil regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk Komunikasi kerja (X_1) sebesar 0,308 dan nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,468 dan nilai konstanta sebesar 36,260. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 36,260 + 0,374X_1 + 0,275X_2 + e$ Artinya apabila Kepuasan kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Semangat kerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,374. Selanjutnya apabila Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Semangat kerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,275. Adapun pembahasan penulis terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara sender-sendiri (parsial). Berdasarkan hasil tabel Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,601, $> 1,685$). Dan signifikan. $0,013 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada variabel Komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Afilla & nesia (2012) di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji-t) secara sender-sendiri (parsial). Berdasarkan pada tabel di atas, variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t_{tabel} sebesar 1,685. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,918 $> 1,685$). Dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikansi pada Variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat optimal sehingga mempengaruhi Semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji-F) secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 8,819 sementara untuk f_{tabel} dengan sig. $a = 0,05$ dan $df = 2$ maka didapat f_{tabel} sebesar 3,156. Nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($8,819 > 3,156$) dan signifikan. 0,001 dapat disimpulkan model regresi ini dapat digunakan. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) bahwa hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Penelitian ini mendukung penelitian Liah (2016) bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa dalam Uji hipotesis (uji F) yang dilakukan oleh Oktariansyah (2020:177) yaitu menghasilkan nilai Sig. F sebesar 0,000 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara simultan karakteristik individual dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Secara parsial Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,013 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} ($2,601$) $>$ t_{tabel} ($1,685$) artinya hipotesis diterima.
- b) Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin, Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} ($3,918$) $>$ t_{tabel} ($1,685$) artinya hipotesis diterima.
- c) Secara bersama-sama (Simultan) Komunikasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan f_{hitung} $>$ f_{tabel} ($8,819 > 3,156$) artinya hipotesis diterima.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

- a) Sebaiknya Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin yang berhubungan dengan komunikasi kerja diharapkan lebih memperhatikan hubungan atau kedekatan antara sesama pegawai dan atasannya, misalnya dengan memperhatikan cara berkomunikasi sesama pegawai dan atasannya atau berkomunikasi dengan sopan santun, lembut dan memiliki aturan.
- b) Sebaiknya Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin yang berhubungan dengan Lingkungan kerja hendaknya dipertahankan untuk di perbaiki dan ditingkatkan. Dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik maupun non fisik agar lebih kondusif. Lingkungan kerja dapat dilihat dari tata ruang kerja harus diperbaiki atau diperindah agar dapat menjadikan karyawan berfikir lebih kreatif dalam bekerja, suhu dan kelembapan udara Susana dalam bekerja harus

diperhatikan agar karyawan merasa senang dan semangat dalam bekerja. dari segi keamanan harus diperhatikan agar karyawan selamat dalam bekerja perlengkapan dan fasilitas sebaiknya lebih dilengkapi untuk membuat karyawan semangat dalam bekerja.

- c) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan komunikasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo : Indomedia Media Fustaka.
- Hutapea, P dan Nurianna, T. (2012). *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mandagie, A. S., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Bandung: Rosdakarya.
- Mondy R W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 2*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S(2010). *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya. Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Oktariansyah. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuwasin*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* Vol. 17, No. 2

- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Prawirosentono, S.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun organisasi Kompetitif era Perdagangan Bebas Dunia*.BPFE; Jogjakarta
- Pratminingsih, S.A. (2006). *Komunikasi Bisnis (Edisi pertama)*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram*. Khizanah al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan, 3(2), 125-145.
- Sukrillah, T. D., Afrilla, N., & Nesia, A. (2012).*Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Serang* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Sujarweni, V Wiratna. 2019. *Metododologi Penelitian Bisnis dan Eknomi*. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru.
- Suharto, B. C. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia*, 1(1), 13-30.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.