

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

SUKRISPIYANTO

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
Email. sukrispiyanto@gmail.com*

BUDI SETYAWAN

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang
Email. budisetyawan@gmail.com*

Abstract

The purpose of this study (1) is to determine the effect of partial communication on the performance of the Bantur Subdistrict Office, Malang Regency, (2) to determine the partial effect of the work environment on the performance of the Bantur Subdistrict office, Malang Regency, (3) To determine the communication and work environment in a partial way. Simultaneous significant effect on the performance of the employees of the Bantur District Office, Malang Regency.

The method used in this research is quantitative. The sampling technique is census or saturated sample with 30 respondents. The data in this study used a questionnaire measuring instrument using a Likert scale. Data analysis used validity test, reliability test, classification assumption, multiple linear regression, T test and F test. Based on the test results, the t-count value of 4.417 is greater than t-table 2.052 which shows a significant effect as well as the F-test results which show that the calculated F is 27,382 and the F table is 3.35 showing significant results.

Keywords: *Communication, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan Institusi. Pada hakikatnya, SDM merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan Institusi.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian

dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. (Sutrisno,2010:28)

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi institusi atau perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi.

Keinginan para Pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. (Mangkunegara), 2012:37)

Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih.

Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat. Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. (Handoko, 2012)

Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif (2010)

Beberapa prinsip yang terkandung dalam komunikasi bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pihak yang satu dengan pihak yang lain harus dapat dimengerti, komunikasi harus lengkap sehingga tidak menimbulkan rasa keragu-raguan bagi si penerima komunikasi, komunikasi perlu landasan saling percaya supaya komunikasi yang disampaikan bisa memenuhi sasaran yang diinginkan maka penggunaan kata-kata dan kalimat dalam berkomunikasi haruslah diperhatikan agar komunikasi tersebut tidak menyinggung perasaan dari penerima pesan komunikasi.

Oleh karena itu organisasi harus dapat menciptakan situasi yang baik dalam mengadakan komunikasi timbal balik ke segala arah dari pihak pimpinan ke bawahan maupun sesama karyawan itu sendiri (Sutadji, 2010)

Ada beberapa jenis komunikasi yang sering digunakan oleh organisasi meliputi misalnya komunikasi vertikal yaitu komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya atau komunikasi dari atas ke bawah yaitu komunikasi dua arah secara timbal balik antara atasan dan bawahan. Misalnya instruksi, memo resmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja dan pengumuman perusahaan.

Sedangkan komunikasi ke atas komunikator berada dalam jenjang yang lebih rendah dalam organisasi pada penerima misalnya kotak saran,

penemuan kelompok, dan prosedur naik banding atau pengaduan.

Selain komunikasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga merupakan faktor bagi perusahaan maupun organisasi yang berkaitan dengan kinerja Pegawai. Menurut Serdamayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Apabila lingkungan kerja mendukung dan memadahi maka Pegawai juga dapat menyelesaikan aktivitas dan tugas-tugasnya dengan baik. Hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja fisik berupa penerangan, lay out, kebersihan, dan lain sebagainya akan membuat Pegawai menjadi nyaman dan senang beraktivitas di tempat tersebut. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar pimpinan dan Pegawai dengan Pegawai juga diperlukan sehingga tercipta relasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja organisasi berbentuk fisik dan non fisik seperti yang diktakan Parlinda dan Wahyuddin (2015) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja Pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya

produktifitas kerja. Rungan yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, kurangnya fasilitas dan perlengkapan bekerja, tentunya besar pengaruhnya pada kenyamanan dan keefisienan kerja Pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja Pegawai.

Jika Pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara Pegawai lain maka akan mengganggu kinerja Pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan organisasi. Sehingga lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik harus benar-benar diperhatikan dan dijaga agar kinerja Pegawai dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian Panjaitan(2016), menemukan hasil penelitian bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ke-3 peneliti di atas yakni Utami(2010), Aprillia (2017), dan Panjaitan (2016) menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian dimana hasil penelitian Utami menunjukkan variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian Panjaitan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian Aprillia (2017) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan gap hasil penelitian tersebut, peneliti mencoba untuk menguji ulang pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Bantur Kabupaten Malang.

Berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada Kantor Kecamatan Bantur Kabupaten Malang menunjukkan adanya permasalahan hubungan komunikasi antara Pegawai dengan atasan maupun

antar Pegawai kurang terjalin dengan baik, Pegawai selalu menunggu perintah dari atasan dalam menjalankan setiap pekerjaan demikian pula karyawan kurang memiliki inisiatif untuk memberikan masukan berupa usulan, ide atau gagasan yang lebih baik dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.

Dari aspek lingkungan kerja juga belum terciptanya suasana kerja yang nyaman, seperti suara yang bising dan tidak tenang, suhu udara yang tidak mendukung, masih kurangnya hubungan yang harmonis antar rekan kerja dikarenakan sering terjadinya selisih paham yang bisa menyebabkan pertengkaran.

Kondisi tersebut mengakibatkan semangat kerja Pegawai menurun, Pegawai sering menghindari tanggung jawab, lebih suka diawasi pimpinan dalam melakukan pekerjaannya.

Komunikasi dalam organisasi merupakan urat nadi organisasi dalam penyampaian informasi, menerima keluhan, kerja sama team dan berbagai kegiatan dalam organisasi. Samuel dan Certo (2009: 367), dikatakan bahwa seorang manajer yang menginginkan untuk menetapkan tugas kinerja tertentu untuk bawahan akan menggunakan proses komunikasi dengan cara berikut: pertama manajer akan menentukan apa tugas yang harus dilakukan bawahan, maka manajer akan menyandikan dan mengirimkan pesan kepada bawahan yang secara akurat akan mencerminkan tugas tersebut.

Pada transmisi pesan itu sendiri merupakan alat yang sederhana sebagai manajer mengatakan kepada bawahan apa tanggung jawab baru yang di embannya. Selanjutnya, bawahan akan memecahkan pesan yang dikirimkan oleh manajer untuk memastikan maknanya dan kemudian menanggapi dengan tepat.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2012:211-214) menggolongkan

komunikasi berdasarkan tipe-tipe saluran dasarnya, yaitu komunikasi vertikal (dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas), horisontal dan diagonal.

Indikator komunikasi menurut Derafitria (2012) indikator komunikasi agar efektif sebagai berikut: (1) Pemahaman merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator; (2) Kesenangan apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak; (3) Pengaruh pada sikap apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu; dan (4) Hubungan yang makin baik bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal..

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Gauzali Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah "Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri" (Saydam2013:266). Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Ishak dan Tanjung (2013), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya

akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri.

Menurut Robbins (2012). Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut Ginanjar (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) Suasana kerja; (2) Hubungan dengan rekan kerja; dan (3) Tersedianya fasilitas kerja

Untuk mengetahui kinerja Pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernandin dan Russell (2012) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- (1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- (2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- (3) *Timeliness*, merupakan sejauh manasuat kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain.
- (4) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material)

di maksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

- (5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standard, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan Pegawai dan menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual Pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2013).

Dalam penilaian kinerja Pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2013:243) ada tiga faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- (1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- (2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- (3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

Menurut Nitesemito (2012:109), terdapat berbagai faktor kinerja Pegawai, antara lain:

- (1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- (2) Penempatan kerja yang tepat.
- (3) Pelatihan dan promosi.
- (4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- (5) Hubungan dengan rekan kerja.
- (6) Hubungan dengan pimpinan.

Menurut Mathis (2013:113) faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu kemampuan Pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi Pegawai.

Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja Pegawai dapat optimal.

Metode Penelitian

Objek penelitian adalah pegawai Kantor Kecamatan Bantur Kabupaten Malang dengan jumlah 30 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sampling (semple jenuh). Menurut Hermawan dan Amirullah (2016) sensus mencakup seluruh elemen dalam populasi atau objek penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan). Jadi analisis linier berganda

akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \dots + b_nx_n$$

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda tampak pada tabel 1.

Dari hasil pengujian analisis regresi berganda seperti yang tertera di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 2,183 + 0.396X_1 + 0.248X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,183 menunjukkan jika tidak terdapat variabel Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), atau diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 2,183.
- b. $b_1X_1 = 0.396$ jika variabel Komunikasi (X_1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0.396 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja (X_2) tetap (konstan).
- c. $b_2X_2 = 0.248$ jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0.248 satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja (X_2) tetap (konstan).

Tabel 1. Hasil Pengujian Korelasi Ganda, Regresi Berganda, Uji F dan Uji t

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Ustandardized Coefficients (B)	t Hitung	t Tabel	Level of Sig. ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Y	Constanta x1 x2	2,183 0,396 0,248	4,417 2,099	2,052 2,052	0,000 0,045	Signifikan Signifikan
Model	Sum of squares	Df	Mean Square	f Hitung	f tabel	Keterangan
Regression Residual	120,203 59,263	2 27	60,102 2,195	27,382	3,35	Signifikan Signifikan
R	= 0.818					Signifian

Pengaruh Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 4,417 lebih besar dari t tabel 2,052 dengan tingkat sig t $0,000 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantur Kabupaten Malang.

Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang sebagian besar menyatakan Pegawai memahami perintah/instruksi maupun informasi yang disampaikan oleh atasan, Pegawai merasa senang saat berkomunikasi dengan atasan maupun dengan antar Pegawai, informasi/pesan yang disampaikan oleh atasan memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap Pegawai, Pegawai akan langsung bertindak dan bersedia memperbaiki kesalahan ketika atasan memberikan perintah, kritik atau masukan kepada Pegawai.

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama Pegawai dalam suatu instansi. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja Pegawai menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai

sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Komunikasi dalam sebuah organisasi instansi khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam instansi (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi di luar instansi (*external communication*).

Di dalam komunikasi internal, baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidak lancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Kesulitan terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai.

Penelitian ini mendukung temuan penelitian Panjaitan (2016), Idayati (2018), Sri Utami (2010) bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, namun hasil penelitian Sri Utami (2010), komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar.

Hipotesis kedua menguji pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,099 lebih besar dari t tabel 2,052 dengan tingkat sig t $0.045 < \alpha = 0.05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantur Kabupaten Malang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja kerja Pegawai, lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja Pegawai yakni suasana kerja dalam kantor, tata ruang kerja dan kebersihan kantor yang nyaman, cahaya atau penerangan dan sirkulasi udara dalam ruangan yang baik, dan hubungan kerjasama maupun komunikasi antar Pegawai maupun dengan atasan sudah berjalan dengan baik, serta tersedianya fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh instansi sudah cukup lengkap dan memadai.

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para Pegawai. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hal

ini penelitian ini mendukung temuan penelitian Panjaitan (2016), Siti Holia (2017), Idayati (2018), Sri Utami (2010), dan Sri Utami (2010), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantur Kabupaten Malang. Berdasarkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantur Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung sebesar 27,382 dan F tabel sebesar 3,35 pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap H_0 di tolak dan H_a diterima.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa suatu keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja Pegawai lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja Pegawai adalah : tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Oleh karena itu instansi hendaknya menjaga kebersihan lingkungan kerjanya, karena kebersihan sangat mempengaruhi kesehatan Pegawai, sehingga akan mendorong untuk bekerja lebih baik, pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup, ventilasi harus cukup besar, karena dapat menimbulkan pertukaran

udara yang baik, penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari.

Pengaruh komunikasi biasanya diukur dipandang dari sudut sikap dan hasilnya. Komunikasi dapat mempengaruhi moral kelompok dan sikap yang dimiliki oleh individu-individu terhadap pekerjaan, kepemimpinan dan teman-teman kerja mereka.

Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar Pegawai, kesenjangan Pegawai dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja Pegawai.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja Pegawai. Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013: 4) yang mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada Pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja Pegawai. Pada penelitian diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Panjaitan (2016), dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

Penutup

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Ambar T. Sulistiyan, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Amirullah, H. d. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Media Nusa Creative: Malang.
- Benardin, H. d. (2012). *Human Resource Management*. Mc Graw Hill: New York.
- Fitria, D. (2012). Indikator Komunikasi. <https://Derafitria.wordpress.com>, 1.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ginanjari, R. A. (2013). *Lingkungan Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*, 70.
- Gitosudarmo, I. (2012). *Perilaku Keorganisasian Edisi Ke Tujuh*. BPFE: Yogyakarta.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar - dasar Ekonometrika*. Salemba Empat: Jakarta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Holia, S. (2017). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hail Musi Lestari Jayaloka*, Vol.13 No. 1.
- Idayati. (2018). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Utara II Kota Lubuk Linggau*, 241-256.
- Indrajaya, I. G. (2014). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Magister Ilmu Ekonomi*, 1-14.
- Ishak Arep, H. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Mankunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta.
- Moekijat. (2015). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandar Maju: Bandung.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia 3*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu: Jakarta.
- Panjaitan, B. (2016). *Fakultas Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Sangga Buana. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Cibabat Cimahi*, 13-49.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Raya Cesafindo: Jakarta.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Indeks: Jakarta.
- Santoso, S. (2012). *SPSS Versi 10*. Gramedia: Jakarta.
- Saydam, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Djambatan: Jakarta.
- Schultz, D., Schultz, SE. (2011). *Psychology and Work Today Ninth Edition*. Pearson Education: New Jersey.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama: Bandung.
- Setyaningsih, S. U. (2010). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar*, 58-67.
- Siagian, S. (2012). *Teori Pengembangan Organisasi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Singarimbun, M., & Efendi, S. (2012). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES: Jakarta.
- Sutadji. (2010). *Perencanaan dan Pengembangan*. Dee Publish: Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Kencana: Jakarta.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Rajawali: Jakarta.
- Vera Parlinda, M. W. (2015). *Tesis Studi Pada Karyawan PDAM. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1.
- Veronica, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja. Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti lasindo di Kota Semarang*, <http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/17572>.