

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF SOUTH LAMPUNG REGENCY'S PERSONNEL  
AND TRAINING AGENCY

Erwan Gunawan<sup>1</sup>, Ahiruddin<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

Correspondence : [erwanheny@gmail.com](mailto:erwanheny@gmail.com)

### Abstrak

Otonomi daerah menuntut kemandirian suatu daerah, dan salah satu yang menjadi kebutuhan dan sudah menjadi tuntutan umum adalah upaya masyarakat dan pemerintah daerah dalam mempersiapkan diri untuk meningkatkan kualitas, baik kualitas sumber daya manusia maupun kualitas sumberdaya lainnya yang berdampak pada terciptanya kualitas program pembangunan.

Opini negatif yang berkembang di masyarakat berkaitan dengan sumberdaya manusia pegawai negeri sipil (PNS) bahwa pemerintah harus menempuh langkah reformasi birokrasi disemua lini mengingat kinerja PNS yang sangat memprihatinkan.

Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah sebanyak 72 responden dan dianalisis dengan kualitatif maupun kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 17,7%. Selanjutnya lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,3%. Uji secara bersama-sama terdapat pengaruh positif komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,9% dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain di luar model penelitian.

**Kata kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai

### Abstract

*Regional autonomy demands the independence of a region, and one that needs and has become a common requirement is a community effort and local governments in preparing themselves to improve quality, good quality human resources and the quality of other resources that impact on the creation of quality development program.*

*Negative opinion developed in the community with regard to human resources in the civil service, that the government should be taking steps to reform the bureaucracy in all lines given the very poor performance of civil servants.*

*The research objective of this thesis was to study the effect of communication and work environment on employee performance the Civil Service Agency of Education and Training South Lampung regency. This study uses census with a total of 72 respondents and analyzed by qualitative and quantitative.*

*The results showed that communication positive effect on employee performance with a contribution of 17.7 % influence . Furthermore, the work environment is also a positive effect on employee performance with a contribution of 41.3 % influence. Test together a positive influence communication and work environment on employee performance , with the contribution of the effect of 44.9 % and the remaining 55.1 % is influenced by other variables outside the research model .*

*Keywords : Communication, work environment and employee performance*

*and leadership style together have a positive influence on employee performance with a contribution of 57.2%, while the remaining 34.9% is a variation of other variables outside this study*

**Keywords:** supervision, leadership style, employee performance

## PENDAHULUAN

Kinerja berfungsi sebagai gambaran kesediaan individu untuk melakukan kegiatan, program, atau kebijakan tertentu guna mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya, Muis, MR, Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018).. Hasil dari upaya individu selama periode tertentu berhubungan erat dengan kinerjanya. Efektivitas karyawan dalam suatu organisasi berkontribusi terhadap pencapaian tujuannya. Komunikasi mencakup proses penyampaian pemahaman kepada orang lain dalam bentuk konsep atau fakta, Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018).. Kolaborasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen yang efektif dan keberhasilan organisasi.

Salah satu faktor yang memudahkan dan menyelaraskan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam suatu instansi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti, (2011). Semua elemen fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek seperti kualitas udara, termasuk suhu, kelembapan, ventilasi, kebersihan, pencahayaan, warna, bahkan musik. Perilaku rutin mereka dapat menjadi tolak ukur fisik untuk mengukurnya. Peningkatan sirkulasi udara, yang meningkatkan kesehatan dan merevitalisasi individu, akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Sedarmayanti, (2011). Mencirikan lingkungan kerja non-fisik yang mencakup semua keadaan yang terkait dengan

interaksi profesional, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Tujuan organisasi yang efektif memerlukan kerjasama yang harmonis antara atasan dan bawahan. Budaya organisasi, yang berbeda dari tempat kerja sebenarnya dan dibentuk oleh struktur formal lembaga, serta konvensi dan nilai-nilai tidak tertulis, dapat dilihat dengan mengamati perilaku individu selama jam kerja atau setelahnya. Realisasi tujuan organisasi dan kinerja substansial bergantung pada aktivitas organisasi yang berkelanjutan di tempat kerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Selatan, terlihat kinerja pegawai tertentu belum mencapai puncaknya. Hal ini ditunjukkan oleh karyawan yang kesulitan memenuhi tenggat waktu, memiliki pemahaman yang terbatas tentang peran mereka, dan adanya ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas dalam catatan kehadiran.

## KAJIAN TEORI

Kinerja merupakan hasil usaha pegawai dalam kurun waktu tertentu, dinilai dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan yang telah disepakati bersama. Ini mewakili hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab resminya, semuanya dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan konsisten dengan standar etika dan normative, Muis, MR, Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018).

Kinerja pada hakikatnya menunjukkan hasil keseluruhan yang dicapai seseorang selama jangka waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya. Tugas-tugas ini harus sesuai dengan standar kerja, tujuan, atau kriteria yang disepakati dalam organisasi. Sesuai dengan definisi yang telah disebutkan sebelumnya, kinerja dapat diartikan sama dengan prestasi kerja seorang pegawai. Hasil kerja tersebut diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dituangkan dalam arahan organisasi. Kontribusi tersebut mempunyai nilai besar bagi kepentingan organisasi saat ini dan di masa depan. Lebih lanjut, kinerja merupakan keluaran atau hasil akhir dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu,

Komunikasi memungkinkan manusia untuk memenuhi kebutuhannya dan mencapai tujuan hidup karena merupakan kebutuhan esensial manusia. Dalam proses komunikasi, kita menggunakan bahasa verbal untuk menyampaikan pesan, baik melalui kata-kata lisan maupun tulisan. Istilah "verbal" berasal dari kata Latin "verbum", yang sering kali berarti menyampaikan makna melalui ekspresi lisan atau tertulis yang digunakan untuk menjelaskan fakta, gagasan, atau perbuatan.

Lingkungan tempat kerja mempunyai arti penting karena dapat sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menciptakan kondisi kerja yang kondusif yang memotivasi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal sangatlah penting. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan

pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, membangun dan memelihara lingkungan kerja yang positif merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, disajikan wawasan dari berbagai ahli.

Digambarkan sebagai sumber informasi dan ruang untuk melakukan aktivitas, pencapaian lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting untuk memastikan karyawan merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja yang positif dikaitkan dengan peningkatan kualitas kerja, pengurangan ketegangan visual, peningkatan kesejahteraan spiritual, dan, yang paling penting, etos kerja yang lebih kuat dan reputasi yang lebih besar untuk organisasi yang bersangkutan, Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018).

Lingkungan kerja meliputi seluruh alat, bahan, keadaan sekitar, metode kerja, dan pengaturan kerja yang ditemui oleh seorang individu, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja secara substansial sangat dipengaruhi oleh aktivitas organisasi yang berkelanjutan di tempat kerja. Akibatnya, lingkungan kerja yang harmonis biasanya meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi. Konteks organisasi tempat kerja membawa berbagai implikasi, khususnya mengenai kenyamanan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan yang beralamatkan di Jl. Mustafa Kemal Kelurahan Way Urang Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. pengambilan dan pengolahan data dilakukan selama 3 (tiga) bulan yakni April sampai Juni 2023. Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh peneliti didalam penelitiannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber daya manusia pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 82 orang. Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi real populasi yang ada, untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan Nomor 06 Tahun

2008 Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan Nomor 10 Tahun 2020.

Badan Kepegawaian Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan dibentuk dari penggabungan dua instansi yaitu Badan Kepegawaian dan Badan Diklat Kabupaten Lampung Selatan dimana pada awalnya Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Setelah adanya perubahan struktur organisasi yaitu dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka pada Tahun 2011 secara resmi Badan Diklat Kabupaten Lampung Selatan bergabung dengan Badan Kepegawaian Daerah dengan sebutan Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan.

Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara dan pengelola manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kualitas PNS sebagai Penyelenggara pemerintahan dan pembangunan.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 72 responden yaitu pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat. Dari 72 kuesioner yang telah digunakan kepada responden mendapatkan tanggapan dari setiap mereka, sehingga tanggapan penelitian ini kepada responden adalah

100%. Setelah meninjau semua tanggapan responden, ditentukan bahwa mereka dapat digunakan untuk analisis data.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

dapat disimpulkan terbukti kebenarannya. Hal tersebut dapat dijelaskan dapat dilihat pada output regresi (lampiran 11) pada tabel Coefficients(a) dan model regresi linear berganda yang dibentuk berdasarkan analisis dapat disajikan ke dalam tabel berikut :

**Tabel 18. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

| Output Regresi Linear Berganda | Tabel           | Koefisien Regresi | t- hitung | Sig   | Model Regresi                     |
|--------------------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-----------------------------------|
| 1                              | Coefficients(a) | 0,241             | 2,150     | 0,035 | $Y = 2,039 + 0,241X_1 + 0,588X_2$ |

Dari tabel diatas bahwa koefisien regresi komunikasi bertanda positif (0,241), dengan nilai signifikansinya 0,035 lebih kecil dengan nilai  $\alpha < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel komunikasi menunjukkan nilai thitung sebesar 2,150 apabila dibandingkan nilai ttabel  $n = 72$  dengan nilai df-nya adalah :  $N-2=72-2=70$  pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,667. Dengan demikian kesimpulan yang didapat adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel komunikasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai dilihat pada output regresi (lampiran 11) pada tabel Model Summary (1) kolom R Square. Hasil penelitian diperoleh  $R^2$  sebesar 0,177, hal ini

menunjukkan bahwa variabel komunikasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 17,70%.

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima kebenarannya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1) menurut rata-rata responden dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel komunikasi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 0,421, termasuk dalam kategori "Sedang" yakni (0,400 – 0,599).

Selanjutnya hasil penelitian dinyatakan bahwa lingkungan kerja menurut rata-rata responden dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y)

sebesar 0,642 termasuk dalam kategori “kuat” (0,600 – ,799).

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas ditarik kesimpulan bahwa; 1) Hasil penelitian analisis kuantitatif ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 17,7%. 2) Hasil pengujian hipotesis yang kedua dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,3%. 3) Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Lampung Selatan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,9%, sedangkan sisanya 55,1% dijelaskan/dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahiruddin, (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES), *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4, No. 1.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Athoillah, A. (2010). *Dasar Dasar Manajemen*. Surakarta: Pustaka Setia.  
Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya dan Komunikai*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2),170–183.

Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2),198–203.

Noorlaily Maulida, (2015), Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BESS Finance Banjarmasin, ISSN 1979-1127 dari situs Sinta.

Norianggono, Y., Hamid , Djamhur., Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 127–138