



Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas

Yuli Eprianti¹⁾; Hardi Mulyono²⁾; Wisdalia Maya Sari²⁾

^{1,2)} Universitas Bina insan

Email: ¹⁾ wisdaliam5@gmail.com

How to Cite :

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). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>

ARTICLE HISTORY

Received [29 Oktober 2021]

Revised [25 Desember 2021]

Accepted [18 Januari 2022]

KEYWORDS

Academic Qualifications,
Competence and
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Masalah pada penelitian ini yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan kurang terjalin dengan baik, kurang tersusunnya bagian-bagian yang ada dalam suatu ruangan, kurangnya tanggung jawab pegawai. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara Observasi, Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas, hasil perhitungan Uji t, Nilai t_{hitung} adalah 8,242, sementara t_{tabel} dengan tingkat Sig=0,000 $\alpha=5\%$, $T(n-k)=31-2=29$, adalah sebesar 1,699. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Lingkungan kerja, hasil perhitungan Uji t nilai t_{hitung} adalah 6,427, sementara nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,000 $\alpha=5\%$, $T(n-k)=31-2=29$, adalah 1,699. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Berdasarkan hasil perhitungan Uji F, nilai f_{hitung} sebesar 46,547 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Pada penelitian ini f_{hitung} sebesar 46,547 > dari f_{tabel} 3,32 ($n-k-1=28$ (3,32) artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Koefisien Determinasi R^2 (R square) 0,769 (76,9%) artinya Variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja dan setelah disesuaikan nilainya $100 - 76,9\% = 24,1\%$ dipengaruhi Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Variabel Pengawasan, Kompetensi dan sebagainya.

ABSTRACT

The problem in this research is that the communication between superiors and material is not well-established, the parts in a room are not structured, and the employee's responsibility is lacking. data collection techniques in this study by means of observation, interviews, questionnaires, documentation. The results of this study are that communication partially has an influence on Employee Performance at the Service of the Civil Service Police Unit and Fire Service of MusiRawas Regency, the results of the calculation of the t test, the value of t count is 8.242, while t table with the level of Sig = 0.000 $\alpha = 5\%$, $T(nk) = 31-2 = 29$, which is 1.699. $t_{hitung} > t_{table}$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. Work environment, the result of t-test calculation, the value of t count is 6.427, while the value of t table with a

significant level of 0.000 $\alpha = 5\%$, $T(n-k) = 31-2 = 29$, is 1.699. So $t_{hitung} >$ from t_{table} then H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the results of the calculation of the F Test, the value of f_{count} is 46.547 with a significant level of 0.000. If $f_{hitung} >$ from f_{table} then H_0 is rejected and H_a is accepted, conversely if $f_{hitung} <$ from f_{table} then H_0 is accepted and H_a is rejected. In this study, the f_{count} is 46.547 > from f_{table} 3.32 ($nk-1 = 28$ (3.32) means that in this study H_0 is rejected and H_a is accepted, this shows that there is a significant effect between Communication and Work Environment on employee performance The coefficient of determination R^2 (R square) 0.769 (76.9%) means that the Communication and Work Environment variables together contribute to performance and after adjusting the value $100 - 76.9\% = 24.1\%$ influenced by variables others that are not included in this research such as monitoring variables, competencies and so on..

PENDAHULUAN

Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi instansi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Adanya komunikasi yang baik maka informasi yang di berikan dapat tersampaikan dan dikelola dengan baik oleh penerima informasi. Komunikasi merupakan suatu yang vital dalam suatu organisasi, karna komunikasi digunakan pada saat perencanaan, koordinasi, pengendalian serta proses-proses lainnya. Dengan demikian komunikasi yang efektif sangat di butuhkan supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Bukan hanya sekedar lingkungan kerja berpengaruh kepada semangat dan keinginan kerja yang kuat dalam melaksanakan tugas, tapi seringkali berpengaruh lebih dari itu. Bekerja dalam Lingkungan Kerja yang baik akan membuat setiap orang bekerja dengan lebih baik tapi pengaruhnya mungkin jauh lebih besar. [3, p. 99].

Setelah melakukan survey di Kesatuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas di temukanlah permasalahan permasalahan yang ada diantaranya: Kurangnya Komunikasi antara atasan dan bawahan yang terlihat pada saat meminta data kepada pegawai, belum terciptanya Komunikasi yang baik antar pegawai karena masih sering menggunakan bahasa daerahnya masing-masing, kurang tersusunnya secara rapi bagian-bagian yang ada dalam suatu ruangan sehingga menghambat pegawai dalam melakukan aktivitasnya, kurangnya pendingin dalam suatu ruangan sehingga menyebabkan pegawai terhambat dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena terlihat pada saat meminta surat balasan penelitian ternyata surat masuk penelitian tidak ketemu ataupun hilang, Pegawai sering menunda nunda pekerjaannya sehingga tugas yang di berikan kepada Pegawai lambat di selesaikan efek yang di hasilkannya dapat mengulur ngulur waktu.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi ialah pertukaran pesan atau informasi secara dua arah antara komunikan dan komunikator, baik tidak langsung maupun langsung, baik dengan tidak menggunakan media maupun dengan menggunakan media. [2, p. 207]. Selanjutnya menurut David K. Berlo mengemukakan Komunikasi merupakan proses dimana pemancar mengirimkan pesan melalui saluran kepada penerima. [4, p. 3].

Lingkungan Kerja

Komponen Lingkungan Kerja merupakan bagian terpenting ketika kariawan melakukan aktivitas. Memperhatikan kondisi dengan baik Lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka semangat kegairahan akan membaewa pengaruh terhadap kariawan bekerja. [6, p. 38]. Kemudian Alex mengatakan lingkungan kerja yaitu ada segala sesuatu yang

mempengaruhi di sekitar para pekerja dan yang dapat menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan dalam dirinya. Misalnya musik, kebersihan, penerangan, dan lain-lain.[7, p. 197]

Kinerja

Menurut Rue & Byars dalam Harsuko Riniwati bahwa kinerja yaitu tingkat sebagai pencapaian hasil.[1, p. 168]. Selanjutnya Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI mengatakan kinerja yaitu pencapaian gambaran mengenai pelaksanaan tingkat kegiatan suatu program, tujuan visi dan misi organisasi dalam kebijakan mewujudkan sasaran.[1, p. 168]

Instansi

Organisasi pemerintah harus senantiasa meningkatkan, memperbaiki, dan mencari solusi atas apa yang menjadi masalah-masalah yang ada sehingga dalam kinerja yang di harapkan bisa seperti apa tujuan perencanaan organisasi nya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji T Komunikasi (X_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	13.965	5.830		2.395	.029
Komunikasi	.982	0.119	.837	8.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil data dari SPSS22

Bahwa variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja menunjukkan nilai $T_{hitung} = 8.242 >$ nilai $T_{tabel} 1.699$ ($T, n - k = 1.699$) dengan tingkat signifikan = $0,000 < (a) 0,05$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X_2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.070	5.131		5.655	.000
Lingkungan Kerja	.540	.084	.766	6.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil data dari SPSS22

Bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6.427$. Lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1.699$ ($T, n - k = 1.699$) dengan tingkat signifikan = $0,000 < (a) 0,05$, hal ini

menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.773	5.233		2.441	.021
Komunikasi	.690	.147	.588	4.685	.000
Lingkungan Kerja	.254	.088	.360	2.868	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.752	2.025

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Berdasarkan nilai determinasi $R = 0.877$ memperlihatkan adanya pengaruh yang kuat antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*R Square*) 0.769 (76,9%) artinya Komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) dan setelah di sesuaikan nilainya $100 - 76.9\% = 24.1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel pengawasan, kompetensi dan sebagainya.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	381.857	2	190.929	46.547	.000 ^b
Residual	114.853	28	4.102		
Total	496.710	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Fhitung yang diperoleh adalah 46.547 dengan tingkat signifikansi 0.000. jadi jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Sebaliknya jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Pada penelitian ini F_{hitung} (46.547) $>$ dari F_{tabel} (3.32) ($n-k= 3.32$). artinya H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi X_1 dan Lingkungan Kerja X_2 terhadap kinerja Y .

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil Uji Normalitas di dapatkan Nilai asymp.sig.(2-tailed) Komunikasi sebesar $0,092 > 0,05$, dari Hasil Uji Linieritas signifikan Pada *Deviation From Linarity* sebesar $0,805 > 0,05$. Dari hal tersebut membuktikan variabel Komunikasi memiliki hubungan terhadap kinerja yang bersifat linier. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, di peroleh nilai $B=0,982$ sedangkan nilai constant (a)= $13,965$ maka persamaan nilai regresi sederhana $Y_1=a+bx$, $13,965+0,982x$. $13,965$ adalah nilai bilangan constanta yang berarti variabel bebas yaitu komunikasi (X_1) sama dengan Nol.

Maka besarnya variabel kinerja Y 13,965. Dengan kata lain jika variabel bebas (Komunikasi) nilai nya di anggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh. Nilai koefisien Korelasi komunikasi dan kinerja terdapat nilai R sebesar 0,837 berada pada interfal koefisien 0,800-1,000 yang berarti pengaruh antara variabel komunikasi dan kinerja menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Nilai Uji t, t_{hitung} sebesar 8,242 $> t_{tabel}$ 1,699 (T,n-k)=1.699 dengan tingkat segnifikan 0,000<(a)0,05, hal ini secara terpisah variabel komunikasi memiliki pengaruh yang segnifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil Uji Normalitas di dapatkan Nilai asymp.sig.(2-tailed) Lingkungan kerja sebesar 0,150 $>$ 0,05, dari Hasil Uji Linieritas signifikan Pada *Deviation From Linarity* sebesar 0,135 $>$ 0,05. Dari hal tersebut membuktikan variabel Komunikasi memiliki hubungan terhadap kinerja yang bersifat linier.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, di peroleh nilai B=0,540 sedangkan nilai constant (a)=29,070 maka persamaan nilai regresi sederhana $Y_1 = a + bx$, $29,070 + 0,540x$. 29,070 adalah nilai bilangan constanta yang berarti variabel bebas yaitu lingkungan Kerja (X2) sama dengan Nol. Maka besarnya variabel kinerja Y 29,070. Dengan kata lain jika variabel bebas (Lingkungan Kerja) nilai nya di anggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh. Nilai koefisien Korelasi komunikasi dan kinerja terdapat nilai R sebesar 0,766 berada pada interfal koefisien 0,600-0,799 yang berarti pengaruh antara variabel komunikasi dan kinerja menunjukkan pengaruh yang kuat searah. Nilai Uji t, t_{hitung} sebesar 6,427 $> t_{tabel}$ 1,669 (T,n-k)=1.699 dengan tingkat segnifikan 0,000<(a)0,05, hal ini secara terpisah variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang segnifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan Uji f, dapat dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah 46.547 dengan tingkat signifikansi 0.000. jdi jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka H_0 di lolak dan H_a di terima. Sebaliknya jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Pada penelitian ini F_{hitung} (46.547) $>$ dari F_{tabel} (3.32) (n-k= 3.32). artinya H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap kinerja Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kualifikasi Akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t hitung (11,012) $>$ t tabel (1,693). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kualifikasi akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau dilihat dari koefisien korelasi yaitu R=0,889 artinya 88% berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya 12% di pengaruhi variabel lain.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena t hitung (12,222) $>$ t tabel (1,693). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau dilihat dari koefisien korelasi yaitu R=0,908 artinya 90% berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya 10% di pengaruhi variabel lain.
3. Kualifikasi akademik dan kompetensi simultan terhadap kinerja dosen di STAI- BS Lubuklinggau yaitu berdasarkan dari hasil perhitungan nilai f, diperoleh nilai f hitung sebesar 77,780 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan (df) = n-k = 34-2-1= 31 (n adalah responden) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan demikian hasil diperoleh untuk ftabel pada tingkat 31 adalah 3,30. Maka kriteria kinerja adalah $f_{hitung} 77,780 > f_{tabel} 3,30$ sehingga H_0 , ditolak dari H_a , diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara Kualifikasi Akademik dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen di PTS Kota Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, *Manajemen Personalia*. Jakarta timur: Yudistira, 2015.
- Alo Liliweri, *Komunikasi Antar-Personal*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, 2017.
- Arie Puspita Wardani dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," *jurnal*, 2016.
- Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Grup, 2018.
- Harsuko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Media Universitas Brawijaya, Malang, 2016.
- Hartono, *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2019.
- Wiratna Sujarweni, *metode penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: pustaka baru press, 2015.
- imam ghozali, *aplikasi analisis multivariate*. Semarang: Undip, 2018.
- Umar Nimran and Amirullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Prilaku Organisasi*. Malang: Sinar Akademika Malang, 2015.
- Sunyoto, *Penelitian Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistika, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service), 2015.
- Sedarmayanti, *Tata Kerja dan produktifitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2018.
- Anggel Susanti Mandagie dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Madado," 2016.
- Siska Ernawati Fatimah dkk, "The Effect of Individual Characteristic, Communication on Performance PT Hilex Cirebon West Java," 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta, 2017.
- Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Jogjakarta: Pustaka Baru Pres, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta, cv, 2018.