Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)
Vol.2, No.2, 2022: 159-172

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Lina Mariana[1]*, Megawhaty Artiyany[2]
[1]Politeknik LP3I Makassar, [2]STIE Tri Dharma Nusantara Makassar
Corresponding Author: Lina Mariana linamariana5390@gmail.com

A R T I C L E I N F O

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 09, Oktober
Revised : 12, Oktober
Accepted: 22, Oktober

©2022 Mariana,Artiyany: This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementri an Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulaua n. Metode analisis yang digunakan yaitu metod e analisis regresi berganda, koefisien kolerasi, dan koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regresi linear berganda Y= 10,354 + 0,548x1 + 0,248x2, koefisie n kolerasi (r) = 0,879, koefisien determinasi 0,773 atau 77,31%. Uji t komunikasi terhadap kinerja yaitu t hitung > t tabel (5,022>1,70329), dan t-tabel lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu t hitung >t tabel (3,476 > 1,70329). Uji f dengan hasil Fhitung>Ftabel atau 86,24> 3,35. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

DOI: https://10.55927/ijba.v2i2.1511
ISSN-E: 2808-0718
https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijba/index

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai.

Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiruan informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahan.

Selain komunikasi, lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai merasa lebih nyaman dan betah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, nyaman, dan sehat. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Kinerja pegawai kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang banyak terkadang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini membuat beberapa pegawai merasa bosan dan jenuh sehingga menurunkan semangat dan gairah pegawai dalam bekerja.

Fenomena yang ditemukan dilapangan bahwa terdapat komunikasi yang kurang harmonis dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Komunikasi yang kurang harmonis disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, saran, dan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terbuka antar semua pegawai lainnya sehingga membuat pekerjaan terkadang terhambat.

Sedangkan lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan orang-orang yang ada di tempat tersebut. Permasalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruangan di ruang kerja antar pegawai yang tidak kedap suara, fasiltas yang cukup, kebersihan yang baik, kantor yang cukup ramai kadang membuat situasi kurang tenang, dan hubungan antar pegawai yang kadang berselisih paham karena berbeda pendapat.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu komunikasi yang masih bersifat formal dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada komunikasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai karena melihat dari beberapa fenomena tentang komunikasi dan lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Komunikasi

Sebagai mahluk sosial manusia senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya meraka ingin mengetahui berbagai macam informasi serta ingin mengetahui konidisi lingkungan sekitarnya. Dengan adanya komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan ditempat kerja, maupun kehidupan sehari-hari di rumah tangga, maupun dilingkungan masyarakat.

Komunikasi sangat berperan penting bagi manusia dalam kehidupan bermasyarkat, begitu juga halnya bagi perusahaan atau organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif suatu perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil sesuai dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Maka dari itu, komunikasi sangat dibutuhkan dalam segala aspek kehidupan, sehingga dengan kata lain komunikasi mempunyai arti yang luas.

Menurut (Rialmi & Morsen, 2020) "Komunikasi merupakan proses penyam paian pesan dari seseorang kominakator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepihak lain untuk mendapatkan saling pengertian". Menurut Wiryanto dalam (Busro, 2018) komunikasi mengandung makna bersama-sama (*common*), istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin,yaitu communication yang berarti pemberitahuan atau pertukaran.

Menurut (Afandi, 2018) "Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerimanan melalui beragam saluran". Komunikasi merupakan pemindahan informasi-informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang (Ardiansyah, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian pesan secara lisan maupun tertulis yang bisa dimengerti untuk memperbaiki perilaku, komunikasi juga bukan sekedar menyampaikan pesan atau makna sehingga komunikasi harus dapat dipahami.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan begitu penting untuk diperhatikan manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanak an proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut Nitisemito dalam (Maduningtias, 2019) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaru

hi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya". Menurut (Afandi,2018) "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjala nkan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegadu an, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Menurut Mardiana dalam (Komarudin, 2018) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari".

Berdasarkan pendapat di atas maka lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang begitu penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerj a, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pega wai dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaik an suatu pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti kemampuan atau bakat, melainkan merupakan perwujudan dari kemampu an atau bakat itu sendiri. Serta kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk sebuah karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Mathis dan Jackson dalam (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Michael Armstrong dalam (E et al., 2016) "Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim".

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Prawirosentono dalam Rahmat 2017). (Kasmir, 2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

4. Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi sangat erat kaitannya dengan kinerja dan memiliki hubungan positif antara keduanya, sehingga disebutkan bahwa komunikasi saling berhubungan dengan kinerja pegawai. Para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiruan informasi. Komunikasi yang efektif jika

pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, mengenai apa yang sebenarnya yang diinformasikan

Ardiansyah (2016:121) mengatakan bahwa:
Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Selanjutnya Supomo, R dan Nurhayati Eti (2019:157) mengatakan bahwa "komunikasi adalah salah satu fungsi manajemen dan salah satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia, seorang manajer yang berhasil salah satunya harus menguasai komunikasi yang andal, baik dikalangan internal maupun secara eksternal".

5. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selanjutnya (Sunyoto , 2015) mengemukakan bahwa ''Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika pegawai melakukan kegiatan bekerja, jika lingkungan kerja baik dan nyaman, maka akan membuat pegawai menjadi termotivasi untuk bekerja secara maksimal''.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai merasa lebih betah dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat meningkatka n semangat kerjanya.

6. Hubungan Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

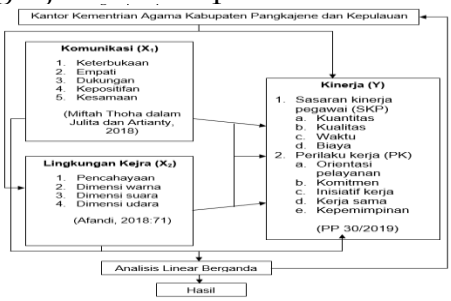
Komunikasi berperan penting dalam berorganisasi. Selain komunikas i, lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai merasa lebih betah dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya.

Kinerja pegawai tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada hubungan komunikasi yang harmonis antar sesama pegawai maupun atasan dan serta suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai. Karena hubungan yang harmonis dan suasana yang nyaman merupakan suatu sebab yang memotivasi kinerja pegawai dalam bekerja (Donny,2021)

Menurut Julita dan Arianty (2018:196) "Komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dalam melakukan pekerjaan dimana komunikasi yang harmonis antar sesame karyawan serta lingkunga n kerja yang kondusif dan memadai akan membuat para karyawan semakin bergairah dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan dalam suatu perusahaan akan tercapai''.

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kerangka pikir di atas maka hipotesis dalam penelitian adalah:

1) H1 : Diduga komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulaua n.
2) H2 : Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3) H3 : Diduga komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODOLOGI

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negri sipil pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang terdiri dari 30 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi realtif kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai termasuk Kepala Dinas pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajen e dan Kepulauan yang terdiri dari 30 orang. Data diolah dengan menggunakan bantuan SPSS 25.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Berganda

Bentuk persamaan yang digunakan untuk menentukan sifat antara komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah regresi linear berganda.Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X1, X2) dan variabel dependen (Y). Dimana variabel independen yaitu komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dilakukan dengan beberapa tahapan, tahap pertama yaitu membuat tabel penolong sebagai berikut:

Tabel 1 : Tabel Tabulasi Persentase Hubungan Variabel

Res	X1	X2	Y	X1.X2	X1^2	x2^2	x1*y	x2*y	y^2
1	47	45	48	2115	2209	2025	2,256	2,160	2,304
2	44	45	46	1980	1936	2025	2,024	2,070	2,116
3	45	47	47	2115	2025	2209	2,115	2,209	2,209
4	44	45	46	1980	1936	2025	2,024	2,070	2,116
5	45	45	46	2025	2025	2,025	2,070	2,070	2,116
6	44	45	46	1980	1936	2025	2,024	2,070	2,116
7	41	43	44	1763	1681	1849	1,804	1,892	1,936
8	45	46	46	2070	2025	2116	2,070	2,116	2,116
9	43	45	48	1935	1849	2025	2,064	2,160	2,304
10	44	45	45	1980	1936	2,025	1,980	2,025	2,025
11	44	44	46	1936	1936	1936	2,024	2,024	2,116
12	45	47	47	2115	2025	2209	2,115	2,209	2,209
13	44	44	44	1936	1936	1936	1,936	1,936	1,936
14	45	39	45	1755	2025	1521	2,025	1,755	2,025
15	40	41	41	1640	1600	1,681	1,640	1,681	1,681
16	43	43	43	1849	1849	1849	1,849	1,849	1,849
17	45	44	46	1980	2025	1936	2,070	2,024	2,116
18	44	45	45	1980	1936	2025	1,980	2,025	2,025
19	45	46	46	2070	2025	2116	2,070	2,116	2,116
20	44	44	46	1936	1936	1,936	2,024	2,024	2,116
21	43	45	45	1935	1849	2025	1,935	2,025	2,025
22	46	47	47	2162	2116	2209	2,162	2,209	2,209
23	46	44	47	2024	2116	1936	2,162	2,068	2,209
24	45	46	46	2070	2025	2116	2,070	2,116	2,116
25	47	46	46	2162	2209	2,116	2,162	2,116	2,116
26	45	45	47	2025	2025	2025	2,115	2,115	2,209
27	43	46	46	1978	1849	2116	1,978	2,116	2,116
28	45	44	45	1980	2025	1936	2,025	1,980	2,025
29	44	45	45	1980	1936	2025	1,980	2,025	2,025
30	44	39	45	1716	1936	1,521	1,980	1,755	2,025
	1329	1335	1370	59172	58937	59519	60,733	61,010	62,622

Sumber: Hasil olah data, 2022

Nilai a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

$$\sum x_1 2 = \sum x_1 2 - \frac{(\sum x_1)2}{n} = 58937 - \frac{(1329)^2}{30}$$

$$= 58937 - \frac{1.766.241}{30}$$

$$= 58937 - 58874{,}7 = 62{,}3$$

$$\sum x_2 2 = \sum x_2 2 - \frac{(\sum x_2)2}{n} = 59519 - \frac{(1335)^2}{30}$$

$$= 59519 - \frac{1.782.225}{30}$$

$$= 59519 - 59407{,}5 = 111{,}5$$

$$\sum y2 = \sum y2 - \frac{(\sum y)2}{n} = 62{,}622 - \frac{(1370)^2}{30}$$

$$= 62{,}622 - \frac{1.876.900}{30}$$

$$= 62{,}622 - 62563{,}3 = 58{,}7$$

$$\sum x1y = \sum x1y - \frac{(\sum x1)(\sum y)}{n} = 60{,}733 - \frac{(1329)(1370)}{30}$$

$$= 60{,}733 - \frac{1.820.730}{30}$$

$$= 60{,}733 - 60{,}691 = 42$$

$$\sum x2y = \sum x2y - \frac{(\sum x2)(\sum y)}{n} = 61{,}010 - \frac{(1335)(1370)}{30}$$

$$= 61{,}010 - \frac{1.828.950}{30}$$

$$= 61{,}010 - 60{,}965 = 45$$

$$\sum x1x2 = \sum x1x2 - \frac{(\sum x1)(\sum x2)}{n} = 59172 - \frac{(1329)(1335)}{30}$$

$$= 59172 - \frac{1.774.215}{30}$$

$$= 59172 - 59140{,}5 = 31{,}5$$

Langkah selanjutnya ialah menghitung nilai b dan a sebgai berikut:

$$b1 = \frac{[(\sum X2^2).(\sum X1Y) - (\sum x2y).(\sum x1x2)]}{[(\sum x1^2).(\sum X2^2) - (\sum x1x2)^2]}$$

$$b1 = \frac{(111{,}5).(42) - (45)(31{,}5)}{(62{,}3).(111{,}5) - (31{,}5)^2}$$

$$b1 = \frac{4.683 - 1.417{,}5}{6.946{,}45 - 992{,}25}$$

$$b1 = \frac{3.265{,}5}{5.954{,}2} = 0{,}548$$

$$b2 = \frac{[(\sum X1^2).(\sum X2Y) - (\sum x1y).(\sum x1x2)]}{[(\sum x1^2).(\sum X2^2) - (\sum x1x2)^2]}$$

$$b2 = \frac{(62{,}3).(45) - (42)(31{,}5)}{(62{,}3).(111{,}5) - (31{,}5)^2}$$

$$b2 = \frac{2.803{,}5 - 1.323}{6.946{,}45 - 992{,}25}$$

$$b2 = \frac{1.480.5}{5.954{,}2} = 0{,}248$$

$$a = \frac{(\sum y) - (b1.\sum x1) - (b2x\sum x2)}{n}$$

$$a = \frac{(1370) - (0{,}548 \text{ x } 1329) - (0{,}248x1335)}{30}$$

$$a = \frac{(1370) - (728{,}292) - (331{,}08)}{30}$$

$$a = \frac{310{,}628}{30} = 10{,}354$$

Hasil perhitungan b dan a tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Y = 10{,}354 + 0{,}548x_1 + 0{,}248x_2$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja menunjukkan hubungan positif searah penjelasan sebagai berikut:

a. Nilai b1x1sebesar 0,548 berarti jika komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, sementara lingkungan kerja dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,548.
b. Nilai b2x2 sebesar 0,248 berarti jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan komunikasi tetap, maka akan menyebabkan kinerja pegawai sebesar 0,248.
c. Nilai a (konstan) sebesar 10,354 berarti bahwa jika variabel b1x1 (komunikasi) dan b2x2 (lingkungan kerja) dianggap sama dengan nol, maka variable y (kinerja pegawai) sebesar 10,354. Dari penjelasan tersebut ditarik kesimpulan yang jelas terhadap nilai dari komunikasi dan lingkungan kerja dan kinerja.

2. Analisis Pengujian Koefisien Korelasi (r)

Dari hasil tabulasi perhitungan kuisioner untuk mencari keterkaitan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada rumus berikut:

Korelasi X_1 dengan Y

$$rx_1y = \frac{n\,(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{[\,n\,(\sum x_1{}^2) - (\sum x_1)^2].[\,n\,(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$rx_1y = \frac{30\,(60733) - (1329)(1370)}{\sqrt{[\,30(58937) - (1329)^2].[\,30\,(62622) - (1370)^2]}}$$

$$rx_1y = \frac{1.821.990 - 1.820.730}{\sqrt{[1.768.110 - 1.766.241][\,1.878.660 - 1.876.900]}}$$

$$rx_1y = \frac{1.260}{\sqrt{[1.869].[1.760]}}$$

$$rx_1y = \frac{1.260}{\sqrt{3.289.440}}$$

$$rx_1y = \frac{1.260}{1.813,68} = 0,695$$

Korelasi X_2 dengan Y

$$rx_2y = \frac{n\,(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{[\,n\,(\sum x_2{}^2) - (\sum x_2)^2].[\,n\,(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$rx_2y = \frac{30\,(61010) - (1335)(1370)}{\sqrt{[\,30(59519) - (1335)^2].[\,30\,(62622) - (1370)^2]}}$$

$$rx_2y = \frac{1.830.300 - 1.828.950}{\sqrt{[1.785.570 - 1.782.225][\,1.878.660 - 1.876.900]}}$$

$$rx_2y = \frac{1.350}{\sqrt{[3.345].[1.760]}}$$

$$rx_2y = \frac{1.350}{\sqrt{5.887.200}}$$

$$rx_2y = \frac{1.350}{2.426,36} = 0,556$$

Korelasi X_1dan X_2 terhadap kinerja

$$rx_1x_2y = \frac{\sqrt{b1.}\sum x1y + b2.\sum x2y}{\sum y^2}$$

$$rx_1x_2y = \frac{\sqrt{0,548.}\,60,733 + 0,248\,.61,010}{62,622}$$

$$rx_1x_2y = \frac{\sqrt{33.281,684\,.} + 15.130,48}{62,622}$$

$$rx_1x_2y = \frac{\sqrt{48.412,164}}{62,622} = \sqrt{0,773} = 0,879$$

Hasil perhitungan tersebut kemudian didapatkan nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,879, ini menujukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan sangat kuat, hal ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2017), persentase keeratan berada pada nilai antara 0,81-1,00.

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis (uji t) ini dilakukan untuk membuktikan diterima atau ditolaknya hipotesis antara setiap variabel sekaligus menguji ada atau tidak pengaruh positif antara variabel komunikasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) terhadap kinerja pegawai (y), maka digunakan uji statistik dengan melalui uji-t dengan rumus untuk memudahkan dalam pengujian tiap variabel sebagai berikut:

a. Formula hipotesisnya
   Apabila H_o : r ≤ 0 maka H_0 diterima dan menolak H_1
   Apabila H_a : r > 0 maka H_0 ditolak dan menerima H_1
b. Menentukan nilai t-tabel dengan uji satu arah pada nilai = 0.05
   Dengan dk = (n-k), dk = 30-3= 27
c. Perhitungan t-hitung
   1) Komunikasi terhadap kinerja:

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0{,}695\sqrt{30-3}}{\sqrt{1-(0{,}695)^2}}$$

$$t = \frac{0{,}695\sqrt{27}}{\sqrt{1-0{,}483}}$$

$$t = \frac{3{,}611}{\sqrt{0{,}517}}$$

$$t = \frac{3{,}611}{0{,}719}$$

$$=5{,}022$$

t hitung > t tabel (5,002 > 1,70329) dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2) Lingkungan kerja terhadap kinerja

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t=\frac{0{,}556\sqrt{30-3}}{\sqrt{1-(0{,}556)^2}}$$

$$t=\frac{0{,}556\sqrt{27}}{\sqrt{1-0{,}309}}$$

$$t=\frac{2{,}889}{\sqrt{0{,}690}}$$

$$t=\frac{2{,}889}{0{,}831}$$

$$=3{,}476$$

t hitung > t tabel (3,476 > 1,70329) dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, Febilaksana (2019) yang menunjukkan nilai t-hitung untuk lingkungan kerja = 3,475 lebih besar dari nilai t-tabel = 1,70329 (t-hitung > t-tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis yaitu komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat diterima.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji – f (uji simultan) digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y), maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan nilai f-tabel dengan satu arah pada nilai = 0.05 dengan dk = (n-k-1), dk = 30-2-1 = 27
b. Pehitungan f-hitung

$$F_{hitung}=\frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R)}{(n-k-1)}}=\frac{\frac{0,773}{2}}{\frac{(1-0,879)}{(30-2-1)}}=\frac{0,3865}{0,0045}=86,24$$

Menguji Signifikansi dengan Rumus F_{hitung}:
Kaidah Uji signifikansi: Jika $F_{hitung}>F_{tabel}$, maka signifikan. Nilai F_{tabel} dengan α = 0,05 untuk di uji 2 pihak.

F_{tabel}=F (1-α) [(db=k),(db=n-k-1)]
=F (1-α) [(db=2),(db=30-2-1)
=F(1-0,05)[2,27]
=F(0,95) [2,27]

Cara mencari F_{tabel}.2 sebagai pembilang, 27 sebagai angka penyebut F_{tabel}= 3,35
Setelah dihitung ternyata $F_{hitung}>F_{tabel}$ *atau 86,24> 3,35* sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

a. *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan*
Hasil dari variable komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkejene dan Kepulauan, dengan nilai t hitung > t tabel (5,022>1,70329), maka H_1 diterima dan H_O ditolak, artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien kolerasi 0,695 dan koefisien determinasi sebesar 48,30% hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai hubungan yang kuat.
Dengan adanya komunikasi, maka akan memudahkan penyampaia n informasi atau pesan ke seseorang. Sehingga jika dihubungkan dengan pekerjaan, maka dengan adanya komunikasi yang baik, maka akan memudahkan seseorang dalam melaksankan tugas sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya. Melalui komunikas i yang baik juga seperti komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, maka akan memberi pengaruh terhadap kinerja bawahan. Begitupula dengan adanya komunikasi yang benar dan lancar juga akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yang artinya jika tujuan organisasi tercapai, maka dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik.
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laksono & Wilasittha, 2021) menemukan bahwa komunikasi omunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco.

b. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan*

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikian terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung >t tabel (3,476 > 1,70329), maka keputusannya adalah H_1 diterima dan H_o ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien kolerasi 0,556 dan koefisien determinasi sebesar 30,91% hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai hubungan yang kuat. Lingkungan kerja memberi dampak terhadap kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai dapat bekerja dengan baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja seseorang.
Lingkungan kerja bisa berupa sarana dan prasarana juga rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lyta & harmon, 2017) menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderat e) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

c. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan kepulauan*
Variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama (simulta n) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan nilai f hitung > f tabel (86,24 > 3,35) maka H_1 diterima dan H_O ditolak. Artinya bahwa variabel komunikasi dan linkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien kolerasi 0,879 dan koefisien determinasi sebesar 77,31% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Donny, dkk (2021) dengan hasil pengujian hipotesis uji F diperoleh nilai signifikan 86,22 <α 3,35 maka hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh penulis data penelitian yang telah terkumpul, maka dapat ditarik kesimpulan:

a. Hasil dari variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkejene dan Kepulauan, dengan nilai t hitung > t tabel (5,022>1,70329), maka H1 diterima dan HO ditolak, artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikian terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung >t tabel (3,476 > 1,70329), maka keputusannya adalah H1 diterima dan Ho ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
c. Variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan nilai f hitung > f tabel (86,24 > 3,35) maka H1 diterima dan HO ditolak. Artinya bahwa variabel komunikasi dan linkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien kolerasi 0,879 dan koefisien determinasi sebesar 77,31% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaru h terhadap kinerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel motivasi sebagai variabel intervening.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada seluruh pegawai Kantor Kantor Kementrian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang telah membantu tim selama penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadao Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepusasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 16–30. https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf

Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

E, E., Yohny A, & Imas K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *1*(3), 350–364. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1294

Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT SAMACO. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, *4*(1), 249–258.

Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *JENIUS (Jurnal*

Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), *2*(3), 395. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3020

Priansa. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.

Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(2), 221. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Alfabeta.