

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN PANDEGLANG

Anisa Lutpia¹

¹STKIP Setiabudhi Rangkasbitung Banten, Indonesia*

Email: anisalutpia@gmail.com¹

*Corresponding Author

Submitted: 25-12-2025, Revised: 01-01-2026, Accepted: 05-02-2026

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja maksimal pegawainya, di mana kompensasi dan motivasi menjadi faktor pendukung penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik probability sampling pada populasi dan sampel sebanyak 36 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} > t_{tabel}$: $7,750 > 2,032$; $p < 0,05$), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} > t_{tabel}$: $7,750 > 2,032$; $p < 0,05$), dan komunikasi serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} > F_{tabel}$: $32,048 > 3,28$; $p < 0,05$).

Kata Kunci: komunikasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

An organization can be considered successful when its employees demonstrate optimal performance that supports organizational development. Employee performance is a key indicator of institutional success, with communication and the work environment serving as important supporting factors. This study aims to examine the effect of communication and the work environment on employee performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Pandeglang Regency, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative associative method with probability sampling, involving all 36 employees as the research sample. Data were analyzed using SPSS version 26. The results indicate that communication has a significant effect on employee performance ($t_{calculated} > t_{table}$: $7.750 > 2.032$; $p < 0.05$), the work environment has a significant effect on employee performance ($t_{calculated} > t_{table}$: $7.750 > 2.032$; $p < 0.05$), and communication and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance ($F_{calculated} > F_{table}$: $32.048 > 3.28$; $p < 0.05$).

Keywords: communication, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi disebut berhasil yaitu organisasi ketika memiliki pekerja dimana kinerjanya maksimal untuk peningkatan usahanya. Kinerja pegawai secara umumnya ialah sebuah perwujudan pekerjaan yang dihasilkan setiap pekerja dimana cenderung dipakai dalam memberi nilai pada pegawainya di suatu organisasi. Kinerja tinggi merupakan suatu tahap dalam meraih terwujudnya sasaran organisasi. Dengan demikian, kinerja dijadikan aspek krusial untuk pencapaian sasaran organisasi maka dari itu harus diusahakan dalam memperbaiki kinerja pegawainya. Dalam pencapaian sasaran yang ingin diwujudkan tersebut perusahaan perlu menentukan strategi, khususnya merencanakan SDM yang terfokuskan di tahap-tahap khusus yang dipilih manajemen perusahaan/ instansi.

Dalam aspek pengembangan perusahaan maupun instansi terdapat satu faktor penting yang berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menentukan baik buruknya perusahaan juga berbanding lurus dengan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kualitas sumber daya manusia buruk dan tidak memadai, maka perusahaan dapat dikatakan kurang berhasil begitupun sebaliknya apabila sumber daya manusia baik, perusahaan akan lebih mudah berhasil dan mencapai target yang diinginkan.

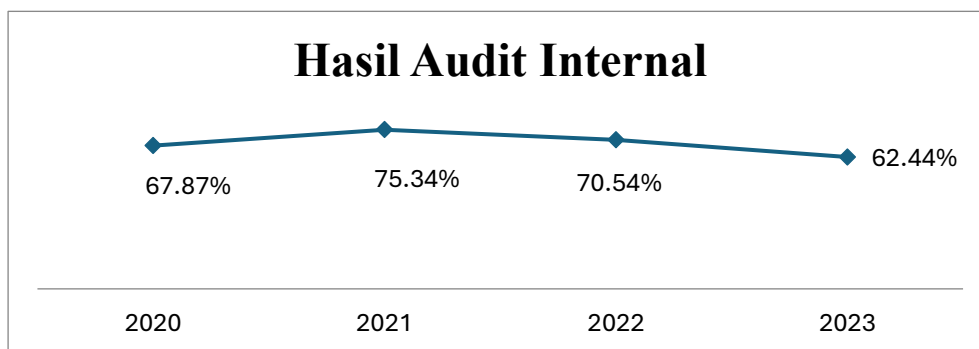
Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai atau diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Saragi, 2022).

Pada penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang. Berdasarkan hasil observasi secara langsung kepada instansi tersebut terjadi beberapa permasalahan khususnya mengenai menurunnya hasil kinerja pegawai yang diukur melalui hasil audit internal setiap tahunnya. Berikut ini adalah hasil audit internal pada Bappeda Kabupaten Pandeglang.

Tabel 1.1

Hasil Audit Internal Bappeda Kabupaten Pandeglang Tahun 2020-2023

Tahun	Hasil Audit Internal	Kriteria Hasil Audit
2020	67.87%	Rendah
2021	75.34%	Rendah
2022	70.54%	Rendah
2023	62.44%	Rendah



Sumber : Bappeda Kab. Pangdeglang

Gambar 1.1

Hasil Audit Internal Pada Bappeda Kabupaten Pandeglang Tahun 2020-2023

Berdasarkan gambar 1.1 diatas mengenai Fenomena yang terjadi khususnya mengenai hasil audit internal pada Bappeda Kabupaten Pandeglang ditahun 2020-2023 menunjukkan bahwa rendahnya hasil audit internal yang secara tidak langsung berdampak kepada penurunan kinerja dari para pegawainya. Di tahun 2020 dimasa Covid-19 hasil audit mencapai 67,87% sedangkan ditahun 2021 mengalami peningkatan yaitu sebesar 75,34%. Akan tetapi ditahun 2022 hasil audit mengalami penurunan sebesar 70,54%. Pada tahun 2023 hasil audit mengalami penurunan yang sangat signifikan dengan nilai 64,44% bahkan nilai tersebut lebih rendah dibandingkan masa Covid-19. Hal tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa rendahnya kinerja yang dimiliki para pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang khususnya ditahun 2023.

Keberhasilan dalam kinerja pegawai tidak terlepas dari keefektifan komunikasi antara pemimpin maupun dari para karyawannya. Komunikasi dapat disampaikan dengan berbagai cara antara lain melalui saran maupun instruksi

serta informasi-informasi dari pihak luar yang berkaitan dengan perusahaan tersebut. Komunikasi merupakan proses transfer informasi dari satu individu ke individu lain agar saling memahami sebuah gagasan maupun ide untuk memahami suatu tujuan tertentu. Pimpinan atau leader dapat melakukan tugasnya dengan menyampaikan tugas-tugas dan fungsi karyawan dalam hal mengorganisir, mengawasi, dan merencanakan. Semua hal tersebut dapat tercapai dengan adanya komunikasi yang baik satu sama lain (Elviana, 2022).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melaksanakan kegiatan pekerjaannya sehari-hari. Rasa aman bagi para pegawai untuk dapat bekerja optimal dapat dicapai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang ada di suatu instansi merupakan segala hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan (Subardini, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai Bappeda Kabupaten Pangdelang mengenai penurunan kinerja dari para pegawai tersebut terjadi karena beberapa faktor salah satunya yaitu komunikasi dan lingkungan kerja.

Permasalahan pada komunikasi, yang dimana para karyawan kurang membangun komunikasi dengan baik antara pihak pimpinan dengan pihak karyawan maupun antara sesama karyawan, kesalahan – kesalahan sering kali dilakukan dalam pekerjaan, kesalahan tersebut seperti tidak sesuainya pekerjaan dengan jadwal yang sudah ditentukan, bahkan jadwal pekerjaan yang dibuat seringkali dirubah secara mendadak oleh pihak pimpinan dengan berbagai alasan sehingga hal tersebut berdampak kepada karyawan yang kurang bersemangat dalam membangun komunikasi antara satu dengan yang lain, permasalahan mengenai kurangnya komunikasi dalam pekerjaan yang dilakukan tersebut mengakibatkan hal yang tidak diinginkan, seharusnya pimpinan dan para pegawai harus dapat memperbaiki diri khususnya dalam komunikasi sehingga tidak menimbulkan kerugian baik bagi diri pegawai dan khususnya bagi instansi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana, menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka.

Sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel komunikasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Berikut ini adalah jumlah data pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang.

Tabel 3.2

Jumlah pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang

No	Status	Jumlah
	Pegawai	
1	ASN	36
2	Honorer	21
	Jumlah	57

Sumber : Bappeda Kabupaten Pandeglang

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang diambil menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dalam posisi yang sama-sama memiliki peluang untuk dipilih menjadi sampel, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Bappeda Kabupaten Pandeglang sebanyak 36 responden

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan beberapa cara yaitu :

1. Data Primer: yaitu data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengamatan dilapangan, penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara langsung pada pegawai. Adapun pengambilan teknik primer diantaranya yaitu sebagai berikut:
 - a. Kuesioner angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya skala yang digunakan dalam penyebaran angket ini menggunakan skala likert, dimana masing-masing diberi bobot nilai.
 - b. Wawancara (*interview*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan study pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil yang bertujuan untuk memperoleh informasi

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Penjelasan :

r = Besarnya Korelasi *Product Moment* dari setiap pernyataan

n = Jumlah Responden

X = Skor Pernyataan

Y = Skor total semua pernyataan dari suatu responden

2. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur instrument sehingga dapat dipercaya dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *internal consistency* dengan rumus *Cronbach's Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan dianggap sudah *reliable* atau dapat dipercaya. Untuk mencari nilai *Cronbach's Alpha* (α) menggunakan rumus:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{b\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_i = Reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varian total

Bila koefisien korelasi semuanya positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel atau dapat dikatakan reliabel jika nilai $r_{alpha} > r_{tabel}$.

Secara garis besar ada dua jenis reliabilitas, yaitu :

1. Reliabilitas Eksternal terdiri dari :
 - a. Teknik parallel
 - b. Teknik ulang
2. Reliabilitas menggunakan *rumus alpha cronbach*

Kriteria pengujian Tes Reliabilitas Keputusan pada sebuah butir pernyataan dapat dianggap *reliable*, dapat dilakukan dengan beberapa cara :

- a. Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ (α ; n-2), n = jumlah sampel.
- b. Menggunakan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Uji T

Uji-t bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai apakah hipotesis diterima atau ditolak, kita dapat membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Menentukan nilai t_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan rumus $(dk) = n-k$ dimana $n = 36$ banyak sampel, sedangkan $k = 3$ banyaknya variabel bebas dan terikat atau $36-2 = 34$. Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05). Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai t_{tabel} 2.032. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji t parsial :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 24.0 sebagaimana berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15,709	5,295		2,967	,006
	Komunikasi	,866	,112	,914	7,750	,000
	Lingkungan Kerja	,184	,083	,262	2,223	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran Output SPSS 24

1. Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 7.750 ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.750 > 2.032$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 7.750, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.750 > 2.032$ dengan taraf signifikansi $0.033 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) adapun hasil pengolahan SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	657,857	2	328,929	32,048	,000 ^b
	Residual	338,698	33	10,264		
	Total	996,556	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi						

Menentukan nilai F_{tabel} , sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan rumus $(dk) = n-k$ dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel bebas dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0.05) maka diperoleh nilai F_{tabel} , sebesar 3.28. Kriteria pengambilan keputusan uji F (simultan)

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($32.048 > 3.28$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa baik secara parsial (individu) maupun simultan (gabungan) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 7.750 ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.750 > 2.032$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien korelasi variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai yang digunakan yaitu *pearson correlation*, dari hasil output di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu sebesar 0,738 yang berarti bahwa antara komunikasi terhadap kinerja pegawai terdapat korelasi dan signifikan yang kuat 0,738 berada pada interval 0.60 – 0.799 (**Kuat**) dan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 36.5%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dijalankan antara pegawai dengan perusahaan, maka secara tidak langsung akan memberikan para pegawai kinerja yang sangat maksimal

Hasil penelitian yang sudah dilakukan yang dimana terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Muhendra dan Eva Elviana (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 7.750, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.750 > 2.032$ dengan taraf signifikansi $0.033 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang digunakan yaitu *pearson correlation*, dari hasil output di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu sebesar 0,604 yang berarti bahwa antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat korelasi dan signifikan yang sangat kuat 0,604 berada pada interval 0.60 – 0.799 (**Kuat**) dan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 36.5%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dijalankan antara pegawai dengan perusahaan, maka secara tidak langsung akan memberikan para pegawai kinerja yang sangat maksimal.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan yang dimana terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Muhendra dan Eva Elviana (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($32.048 > 3.28$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien korelasi variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang digunakan yaitu *pearson correlation*, dari hasil output di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu sebesar 0,812 yang berarti bahwa antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat korelasi dan

signifikan yang sangat lemah sangat kuat 0,812 berada pada interval 0.80 – 1.000 (**Sangat Kuat**) dan besarnya pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 66%

Semakin baik komunikasi dan lingkungan kerja yang dijalankan antara pegawai dengan perusahaan, maka secara tidak langsung akan memberikan para pegawai kinerja yang sangat maksimal, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Riski Muhendra dan Eva Elviana (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu penelitian yang dilaksanakan dengan bencrohnya jadwal perkuliahan dengan jadwal pekerjaan yang dilakukan sehingga kurang maksimalnya dalam pekerjaan penelitian yang dilakukan
2. Keterbatasan dalam variabel penelitian hanya pada komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai ASN Bappeda Kabupaten Pandeglang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.750 > 2.032$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$ hipotesis (H_1) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Pandeglang.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.750 > 2.032$ dengan taraf signifikansi $0.033 < 0,05$, hipotesis (H_2) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Pandeglang.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($32.048 > 3.28$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ hipotesis (H_3) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Pandeglang

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada penelitian ini, penulis mencoba merekomendasikan hasil-hasil penelitian ini sekiranya dapat dipertimbangkan untuk dijadikan bahan masukan beberapa pihak yang berkepentingan dengan hasil atau temuan dengan penelitian ini, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Bappeda Kabupaten Pandeglang

- a. Disarankan kepada pimpinan agar lebih meningkatkan standar-standar kerja dan interaksi langsung kepada manajerial dengan memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang akan dicapai
- b. Pemimpin perlu peran serta manajerial dalam pengambilan keputusan, dengan cara mengajak atau mengikutsertakan manajerial dalam rapat secara rutin, meminta saran dan masukan dari instansi.
- c. Perusahaan agar dapat mengevaluasi dalam pencapaian target sehingga perusahaan dapat menyelesaikan pesanan sesuai dengan kesepakatan
- d. Komunikasi yang dibuat harus mengikutsertakan pegawai agar dapat membuat pegawai bekerja dengan nyaman sehingga dapat memperbaiki sistem pengendalian internal instansi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambahkan variabel dalam penelitiannya karena yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai bukan hanya komunikasi dan lingkungan kerja saja, akan tetapi masih banyak selain variabel tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani. (2020). *Manajemen Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn.
- Astuti. (2020). Pemberdayaan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi. *UIN Sultan Thaha Saifuddin*.
- Atika, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Budiyanto, et al. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Kota Serang: Cv. Aa. Rizky.
- Budiyanto, et al. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Kota Serang: Cv. Aa. Rizky.
- Elviana, E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol. 1 No. 3 Januari 2023 – April 2023 Universitas Islam Kadiri*.
- Elviana, Eva. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol. 1 No. 3 Januari 2023 – April 2023 Universitas Islam Kadiri, Program Studi Manajemen*.
- Fahraini, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika, vol. 5, no. 1, pp. 20–30*.
- Hasibuan, N. S. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai. *Vol.4 No.3 Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan*.
- Kristanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Marnis, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Salito, S. (2019). *Sumber Daya Manusia kunci Sukses Organisasi*. Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.
- Saragi, D. D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 18 No.1, April 2021 : 55-79 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPGRIP Palembang*.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bakti Persada.

KLARITAS: KAJIAN LINTAS DISIPLIN ILMU DAN BERINTEGRITAS

Anisa Lutpia

Subardini. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya. *Universitas Dr. Soetomo Surabaya JIABI – Vol. 6 No. 1.*

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Cv. Citra Abadi Cargo Sidoarjo . *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya Vol. 2 No. 1 Maret 2022.*

Wong, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT.Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur eISSN: 2721-5725, Vol 3, No 1.*