

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Kecamatan Ciputat Timur

Fathan Arif^{1*}, Abdul Azis², Susilawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen02154@unpam.ac.id^{1*}; dosen02241@unpam.ac.id²; dosen02625@unpam.ac.id³

Received 22 Oktober 2022 | Revised 23 November 2022 | Accepted 30 November 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Ciputat Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 72 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur dengan persamaan regresi $Y = 2,914 + 0,226 X1 + 0,691 X2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel Motivasi sebesar 0,226, variabel Semangat Kerja sebesar 0,691. Semuanya bertanda positif artinya semakin baik Komunikasi dan Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Kontribusi pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,686 atau 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Komunikasi; Lingkungan Kerja; Kinerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of communication and work environment on employee performance at the East Ciputat sub-district office. The research method used is quantitative method. The sample in the study was 72 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The analysis technique used is validity test, reliability test, and path analysis. The results showed that the influence of Communication (X1) and Work Environment (X2) had a positive effect on Employee Performance at the East Ciputat District Office with the regression equation $Y = 2.914 + 0.226 X1 + 0.691 X2$. The results of this regression analysis show the coefficient of the motivation variable is 0.226, the work spirit variable is 0.691. Everything is positive, meaning that the better the Communication and Work Environment, the better the Employee Performance at the East Ciputat District Office. The contribution of the influence of Communication and Work Environment is 0.686 or 68.6% while the remaining 31.4% is influenced by other factors.

Keywords: *Communication; Work Environment; Performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman gaya hidup terus berkembang dan berubah, Era globalisasi memiliki pengaruh yang besar di kehidupan masyarakat yang menyebabkan terjadinya perubahan positif maupun negatif. Teknologi berkembang dengan sangat pesat dan salah diantaranya adalah teknologi informasi. Gaya hidup telah merasuki semua golongan tak terkecuali remaja, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa gaya hidup remaja kini sangat berbeda dengan gaya hidup remaja yang dulu. Jika dahulu remaja sering menghabiskan waktu dengan membaca buku, kini sering menghabiskan waktu dengan

mengunjungi pusat perbelanjaan dan sebagainya untuk mencari kesenangan. Gaya hidup konsumtif meliputi seluruh kelompok remaja termasuk pegawai kecamatan. Literasi keuangan akan mempengaruhi gaya hidup seseorang menjadi tidak boros sehingga terhindar dari perilaku konsumtif. Rendahnya literasi keuangan yang menyebabkan remaja kurang memikirkan rencana jangka panjang dan risiko keuangan yang mungkin dihadapi di masa yang akan datang.

Tingkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang akhir-akhir ini berkembang sangat pesat, sangat membantu manusia terkait dalam meningkatkan kinerjanya sehingga sasaran kerja yang diharapkan dapat tercapai. Dengan mencermati keadaan saat ini, maka sebagai pekerja tidak boleh lamban dalam merespon dinamika setiap kepentingan organisasi maupun masyarakat. Saat ini kinerja mendapat sorotan tajam di dalam organisasi oleh karena itu peranan sumber daya manusia pada dunia kerja, baik swasta ataupun pemerintah sangat penting. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak luas kepada aktifitas dan jalannya suatu institusi (swasta/negeri) sehingga akan memudahkan tercapainya efektivitas dan efisiensi yang tinggi pada kinerja organisasi tersebut. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi atau instansi menjadi penentu bagi kelangsungan hidup instansi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi instansi dalam mencapai tujuannya.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui manajemen yang baik. Selain sumber-sumber alam dan modal, faktor penting lainnya adalah sumber daya manusia.

Keserasian kepentingan pemerintah daerah dengan kepentingan pegawai sebagai individu dapat dilakukan melalui upaya peningkatan efektivitas komunikasi pimpinan dengan pegawai dan antar pegawai dengan pegawai berdasarkan asumsi dasar bahwa komunikasi yang baik dan optimal akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Menurut Brent D. Ruben dalam Sukrillah (2012:3) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku. Bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa diperlukannya kerjasama antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, sehingga kalau organisasi mengalami penurunan salah satu faktor utamanya yaitu terjadinya komunikasi yang buruk di dalam organisasi (Agata, 2015).

Suatu organisasi (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dibangun dan dikelola dengan komunikasi, artinya ketika proses komunikasi antar komponen dari unit-unit kerja tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka organisasi tersebut semakin kokoh dan kinerja pegawai akan meningkat. Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, fasilitas ibadah dan kantin. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang ada di Kecamatan Ciputat Timur sudah memadai. Namun, dari data dapat diketahui bahwa lingkungan fisik kantor ada yang kurang memadai apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Salah

satunya yang kurang memadai adalah fasilitas ibadah dan kantin, tentunya hal ini akan menjadi salah satu penyebab kurang nyamannya karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah bekerja di tempat kerjanya dan senang dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Produktivitas akan tinggi dan otomatis Kinerja pegawai juga tinggi. Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu karyawan terhadap tugasnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur

Komunikasi

Menurut Miftah Thoha (2014:191) suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yakni: 1) Keterbukaan, Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi, 2) Empati, Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain, 3) Dukungan, dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap, 4) Kepositifan, komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu: komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, 5) Kesamaan, Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

Lingkungan Kerja

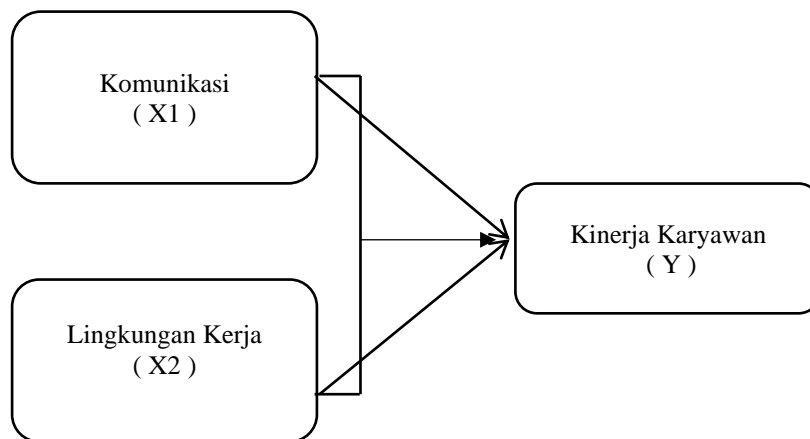
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja,kursi,meja dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll.

Kinerja

Menurut Emron Edison (2018:193) dalam pemikiran John Miner yang brilian ini dngan beberapa perubahan,dimana John miner menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai/karyawan, sedangkan menurut Emron Edison ini penulis menganggap bahwa taat asas adalah bagian penting dari kinerja, sehingga dimensi kinerja dideskripsikan penulis menjadi 1) Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang,pekerjaan,atau jumlah uang yang dihasilkan, 2) Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting,karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan, 3) Waktu Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti, 4) Taat Asas, tidak saja harus memenuhi target,ualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar,transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini:

- H1 = Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.
- H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.
- H3 = Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.

METODE

Penelitian ini dilakukan di pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur merupakan salah satu Kecamatan di wilayah Kota Tangerang Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 72 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 26 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul dan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk mengolah uji validitas, tiap butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Nilai *r* tabel dalam penelitian ini dengan 72 responden adalah 0,232 dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel (n=72)	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,598	0,232	Valid
	X1.2	0,714	0,232	Valid
	X1.3	0,787	0,232	Valid
	X1.4	0,694	0,232	Valid
	X1.5	0,735	0,232	Valid

X1.6	0,719	0,232	Valid
X1.7	0,698	0,232	Valid
X1.8	0,579	0,232	Valid
X1.9	0,61	0,232	Valid
X1.10	0,682	0,232	Valid

Sumber : Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan data tabel 1, variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,232), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid. Untuk kuisioner yang digunakan layaknya untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel (n=72)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,727	0,232	Valid
	X2.2	0,775	0,232	Valid
	X2.3	0,668	0,232	Valid
	X2.4	0,557	0,232	Valid
	X2.5	0,557	0,232	Valid
	X2.6	0,63	0,232	Valid
	X2.7	0,733	0,232	Valid
	X2.8	0,854	0,232	Valid
	X2,9	0,835	0,232	Valid
	X2.10	0,68	0,232	Valid

Sumber : Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan data tabel 4.7, variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,232), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid. Untuk kuisioner yang digunakan layaknya untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel (N=72)	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,775	0,232	Valid
	Y1.2	0,691	0,232	Valid
	Y1.3	0,78	0,232	Valid
	Y1.4	0,772	0,232	Valid
	Y1.5	0,859	0,232	Valid
	Y1.6	0,696	0,232	Valid
	Y1.7	0,709	0,232	Valid
	Y1.8	0,796	0,232	Valid
	Y1.9	0,764	0,232	Valid
	Y1.10	0,666	0,232	Valid

Sumber : Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan data tabel 4.8, variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,232), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid. Untuk kuisioner yang digunakan layaknya untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2013;184) Suatu instrument dinyatakan Reliabel apabila koefiseinsi reliabelnya minimal 0,60.

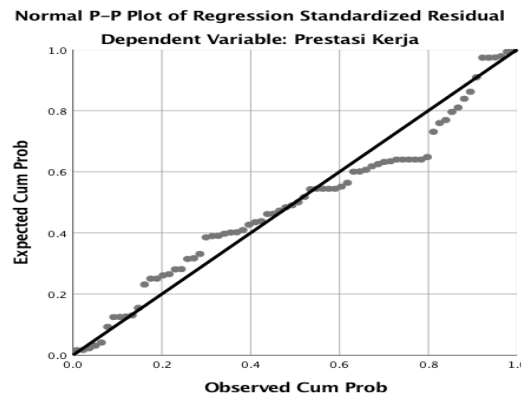
Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,887	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X2)	0,883	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai cronbach's alpha (α) lebih besar dari standar cronbach's alpha (0,60).

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Kurva Kinerja

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plot pada variabel nilai religisitas yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance > 10% atau 0.01 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Output Spss Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,914	3,211		,908	,367		
Komunikasi Kerja	,226	,107	,208	2,125	,037	,476	2,103
Lingkungan Kerja	,691	,102	,665	6,801	,000	,476	2,103

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS yang telah diolah

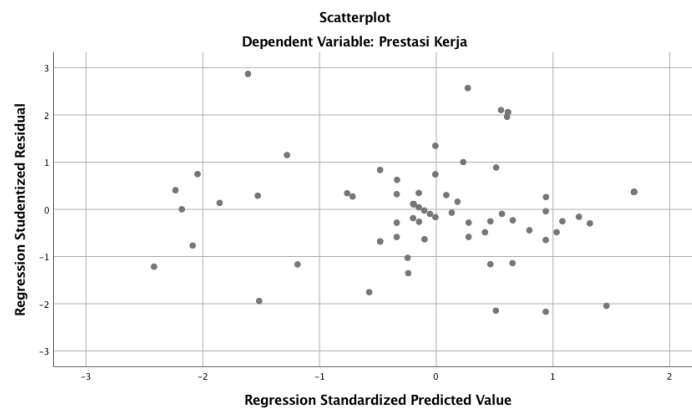
Dari data tabel diatas maka diperoleh nilai: VIF Komunikasi 2,103 < 10,0 dan Tolerance Value Komunikasi 0,476 > 0,1 ; VIF Lingkungan Kerja 2,103 < 10,0 dan Tolerance Value Lingkungan Kerja 0,476 > 0,1. Maka bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak



terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS:



Gambar 2. Grafik Scatter

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis korelasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Antara Variabel

		Komunikasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,724**	,690**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	72	72	72
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,816**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	72	72	72
Kinerja	Pearson Correlation	,690**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS yang telah diolah

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independent terhadap dependen. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,475	,468	427,717

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,475. Hal ini berarti 47,5% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel X1

Komunikasi sedangkan sisanya 52,5% Lingkungan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 7. Hasil analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,661	341,596

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,665. Hal ini berarti 66,5% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel X2 (Lingkungan) sedangkan sisanya 33,5% Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,677	333,333

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

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,686. Hal ini berarti 68,6% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Komunikasi) dan X2 (Lingkungan) sedangkan sisanya 31,4% Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel bebas (independent).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,598	3,922		2,447	,017
	Komunikasi	,751	,094	,690	7,966	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 9,598 + 0,751 X1$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna konstanta sebesar 9,598 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel Komunikasi (X1) maka nilai Kinerja (Y) sebesar 9,598. Koefisien regresi X1 sebesar 0,751 menyatakan setiap penambahan 1 nilai Komunikasi. Maka nilai Kinerja akan sebesar 0,751.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,844	2,972		1,967	,053
	Lingkungan Kerja	,848	,072	,816	11,800	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output diatas diperoleh persamaan regresi linear $Y = 5,844 + 0,848 X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna konstanta sebesar 5,844 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) maka nilai Kinerja (Y) sebesar 5,844. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,848 menyatakan setiap penambahan 1 nilai Lingkungan Kerja. Maka nilai Kinerja akan sebesar 0,848.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,914	3,211		,908	,367
1	Komunikasi	,226	,107	,208	2,125	,037
	Lingkungan Kerja	,691	,102	,665	6,801	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 2,914 + 0,226 X_1 + 0,691 X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,914 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja tidak ada maka telah terdapat Kinerja sebesar 2,914. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
2. Nilai 0,226 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka perubahan 1 satuan pada variabel Komunikasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja 0,226 point
3. Nilai 0,691 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka perubahan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja 0,691 point.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent X_1 (Komunikasi), X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). dan menentukan variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja, sehingga dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,598	3,922		2,447	,017
	Komunikasi	,751	,094	,690	7,966	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikan dari variable (X_1) Komunikasi terhadap (Y) Kinerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,966 > 1,667$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja “

Tabel 13. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,844	2,972		1,967	,053
Lingkungan Kerja	,848	,072	,816	11,800	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel X2 Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,914 > 1,667$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”.

Uji f

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,674,834	2	837,417	75,368	,000 ^b
	Residual	766,666	69	11,111		
	Total	2,441,500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari hasil uji f dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $75,368 > 2,740$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ “terdapat pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,475 atau sebesar 47,5% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi akan meningkatkan Kinerja. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($7,966 > 1,667$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,665 atau sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($11,914 > 1,667$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.

Pengaruh Variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur dengan persamaan regresi $Y = 2,914 + 0,226 X1 + 0,691 X2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel Komunikasi sebesar 0,226, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,691. Semuanya bertanda positif artinya semakin baik Komunikasi dan Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Kontribusi pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,686 atau 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. dengan kontribusi sebesar 47,5% serta didukung dengan uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,966 > 1,667$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur dengan kontribusi sebesar 66,5%, serta didukung dengan uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,914 > 1,667$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur dengan persamaan regresi $Y = 2,914 + 0,226 X1 + 0,691 X2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel Motivasi sebesar 0,226, variabel Semangat Kerja sebesar 0,691. Semuanya bertanda positif artinya semakin baik Komunikasi dan Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. Kontribusi pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja sebesar 68,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Permana, Rahyuda (2019), Vol. 8, No. 3, 2019: 1577 – 1607, ISSN: 2302-8912, Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Likuiditas, Dan Inflasi Terhadap Nilai Perusahaan.
- Akhmad, Helmi Muslim Nur, (2014), Vol. 01 No. 02, ISSN 2339-1502, Analisis Rasio Aktivitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada Toko Libra Comindo Media Komputer Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara.
- Ayu Nur Indriani (2018), Volume 15, Nomor 1, 2018 Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Sebelum Dan Sesudah Akuisisi.
- Baldric Siregar, Bambang Suropto, Eko Widodo. (2013) Akuntansi Manajemen. Salemba Empat.
- Dedi Suhendro Vol. III, No. 1, 2018: 482- 506, Analisis Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Menggunakan Rasio Keuangan Pada Pt Unilever.
- Diah Ika Murtizana dan Kirwani (2013), Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas Dan Rasio Aktivitas Terhadap Profitabilitas Kpri “Makmur” Krian
- Dwi Astutik VOL 9 No. 1 Edisi Februari 2017 (ISSN : 2085-5656) Pengaruh Aktivitas Rasio Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Industri Manufaktur)
- Faldy G. Lumentut, Marjam Mangantar (2017). ISSN 2303-1174, Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, Solvabilitas, Dan Aktivitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Indeks Kompas100 Periode 2012-2016.
- Ghozali, H.I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kamaruddin Ahmad (2017), Akuntansi Manajemen, Dasar-dasar Konsep biaya dan Pengambilan Keputusan
- Kasmir. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada



- Melissa, Sabijono, Walandouw (2015) ISSN 2303-11 Vol.3 No.3 Sept. 2015 Analisis Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Pada Pt. Bank Artha Graha Internasional, Tbk. Fakultas Ekonomi Universita Sam Ratulangi Manado.
- Rachmalia Harmdika Putri, Zahroh Z.A., Maria Goretti Wi Endang N.P. , (JAB)|Vol.38 No.2 September 2016|, Pengaruh Rasio Likuiditas Dan Rasio Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan.
- Ratih Puspitasari (2018) Analisa Laporan Keuangan Guna Mengukur Kinerja Keuangan Pt Astra Internasional Tbk.
- Riana, Murni, Van Rate (2017). Analisis of Company Financial Performance. Fakultas Ekonomi Universita Sam Ratulangi Manado.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)
- Wibowo. (2010). Pengaruh Pengungkapan Laporan Sosial dan Lingkungan Perusahaan terhadap Harga Saham. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Wing Wahyu Winarno (2015) Analisis Ekonometrika dan Statistik. Yogyakarta: Palagan Tentara Pelajar.

