



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya

Divia Oktora

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Arga Sutrisna

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Arif Arif

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi: diviaoktora25@gmail.com

Abstract: *Performance is the output or final result of work done by employees in a certain period, the work done by employees must be in accordance with the provisions set by the organization for their employees. This study aims to determine the effect simultaneously or partially of the Communication variable and the Work Environment variable on the measured performance. The population used in this study was 50 employees of the Cikalong Health Center. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. Sample selection using saturated samples. The sample used is the entire population, namely 50 employees of the Cikalong Health Center. Sources of data in this study are secondary data and primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the results of the study it is concluded that communication and the work environment simultaneously have a significant effect on performance. Communication partially has a significant effect on performance. The work environment partially has a significant effect on performance.*

Keywords: *Communication, Work Environment, Performance*

Abstrak: Kinerja merupakan output atau hasil akhir pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode tertentu, pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi untuk karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Komunikasi dan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang diukur Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 50 Pegawai Puskesmas Cikalong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 50 Pegawai Puskesmas Cikalong. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi hal yang utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kinerja suatu organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external. Manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh banyak saat keberlangsungan kegiatan organisasi sumberdaya manusia suatu dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020: 9) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja setiap individu dalam beberapa periode waktu. Tercapainya sebuah tujuan dari suatu organisasi diperoleh dengan adanya kinerja para karyawan dari organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2020:145) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi, dengan adanya respon, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah. Kinerja organisasi tidak lepas dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya demi keberlangsungan kegiatan organisasi. Kegagalan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Sedarmayanti (2018:225) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula. Kinerja karyawan dilakukan pengecekan melalui rekapitulasi absensi karyawan setiap satu bulan sekali, untuk melihat kinerja karyawan apakah tercapai sesuai dengan target atau tidak.

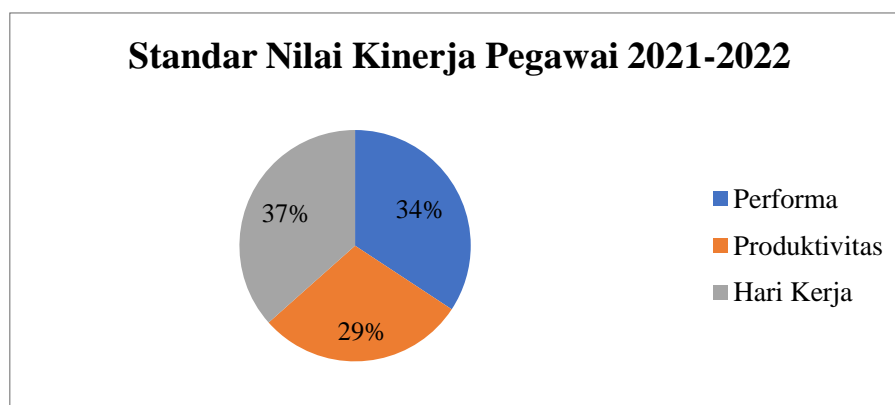
Kualitas kerja dinilai dari seberapa banyak kehadiran masuk karyawan selama satu bulan, dan direkapitulasi selama 1 tahun kerja akan tetapi setiap tahunnya mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai 2021-2022

NO	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Aktual (%)	Kriteria
1	Performa	714	880	81,14	Baik
2	Produktivitas	304	440	69,09	Baik
3	Hari Kerja	381	440	86,59	Sangat Baik
Total		1399	1760	78,94	Baik

Sumber: HRD Puskesmas Cikalong

Tabel 1.2 merupakan nilai standar nilai kinerja karyawan 2021-2022. Faktor yang membuat kinerja baik yaitu lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan komunikasi yang baik juga maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Nilai standar kinerja karyawan dapat dilihat pada Grafik halaman berikut:

**Gambar 1.**

Standar Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2021-2022

Adapun berdasarkan yang penulis lihat dari segi komunikasi pada Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kecamatan Cikalong. Komunikasi antara karyawan tidak berjalan efektif karena beberapa faktor seperti kurang jelas dalam mendengar informasi yang ada sehingga dalam penyampaiannya juga sering terjadi miskomunikasi antara bidang yang ada di dinas dan tidak jarang memuai konflik yang terjadi antara karyawan. Komunikasi yang baik dan dapat mudah dipahami juga bisa membuat para karyawan tidak sulit memahami tujuan yang disampaikan. Hal ini didukung oleh peneliti Sobri (2021) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu lingkungan kerja pada Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) ini juga sangat tidak terarah dan masih kurang mendukung karena masih banyaknya meja yang tidak rapi dan nyaman dan ruangan yang terlalu sempit untuk para karyawan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. masih ada juga di satu bidang yang berkas-berkasnya masih menumpuk di lantai tidak ada lemari untuk menyimpan berkas yang ada, lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan melaksanakan tugas-tugasnya, dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong para karyawan lebih bersemangat lagi berkerjanya. Hal ini didukung oleh peneliti Ria (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kerja Kinerja PT. Inhutani Kabupaten Pasmanan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti menyimpulkan terdapatnya faktor- faktor yang mendukung terjadinya kinerja karyawan yang efektif dan efisien itu dengan menjaga komunikasi yang baik antar karyawan dan bisa membuat lingkungan kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Komunikasi menjadi peranan terpenting bagi kehidupan manusia dalam berinteraksi di kehidupannya sehari-hari. Terutama komunikasi yang terjadi didalam masyarakat terkecil yaitu keluarga. Didalam sebuah komunikasi *feedback* merupakan hal yang diharapkan, untuk mampu mencapai tujuan yang dimaksud dalam berkomunikasi.

Menurut Wibowo (2017: 165) mengatakan “Komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* kepada *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat, juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020: 145) “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat diinterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Dan menurut Sutrisno (2017: 17) “Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna, makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial.”

Menurut Mangkunegara (2020: 148) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator terdiri dari Keterampilan, Sikap, pengetahuan dan media saluran yang digunakan.
2. Faktor Dari Pihak *Receiver*, yaitu: keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *Receiver*, media saluran komunikasi. Berikut ini penjelasannya:
3. Keterampilan, sedikit banyaknya mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Dan menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
4. Sikap, sangat besar pengaruhnya dalam suatu tindakan dan menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Sikap antar karyawan juga harus diperhatikan dalam berbicara atau pun berkomunikasi. Begitu pula sikap yang ragu-ragu dapat mengakibatkan menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan:
 - a. Pengetahuan, mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya sejelas mungkin
 - b. Media, sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2020: 150), indikator komunikasi adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi
Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi
Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya

frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar karyawan merasa nyaman, tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito, (2018:183) menyatakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”. Sedangkan lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) “Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Dan lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:225) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya.

2. Faktor Lingkungan Non Fisik

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi

perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2018:226) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam lingkungan kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar *temperature* di dalam suhu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas kerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antar satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan lainnya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Setiap individu yang diberikan kepercayaan dan tugas untuk berkerja pada suatu organisasi tertentu yang diharapkan mampu menunjukkan kinerjanya yang memuaskan dan memberi kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020:9) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Robbin (2016:260) "Mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria

tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dan menurut Hasibuan (2019: 94) “Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”

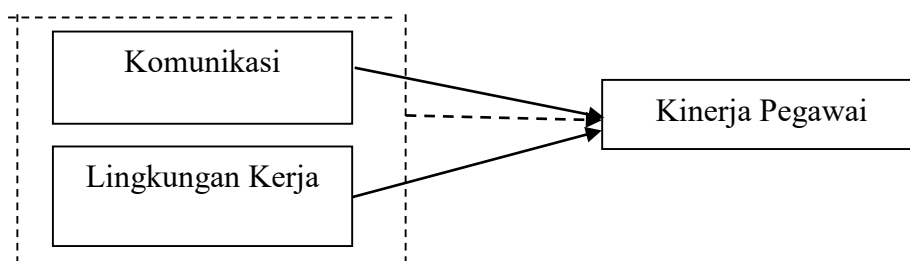
Menurut Mangkunegara, (2017: 13) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Terdapat beberapa indikator kinerja yang dimiliki oleh Puskesmas Cicalong sendiri berdasarkan penilaian kinerja: 1). Performa, 2). Produktivitas, dan 3). Hari Kerja

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori pendukung yang dijelaskan diatas perihal komunikasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat digambarkan bagaimana sebuah model penelitian, yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan: —————> Secara Parsial
 - - - - -> Secara Simultan

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga Komunikasi dan Lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cikalong
2. Diduga Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cikalong
3. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cikalong.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Cikalong Kp. Cilutung Desa Cikalong Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat 46195.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Sedangkan metode penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan ilmiah yakni status hipotesa yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan *statistic*.

Populasi dan Sampel

Dari seluruh populasi karyawan yang terdaftar di Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Cikalong yang berjumlah sebanyak 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 pegawai Puskesmas Cikalong.

Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil perhitungan uji validitas dari pengolahan SPSS versi 26 dapat dilihat pada Tabel halaman berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Komunikasi (X1)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R.Tabel	Keterangan
1	0,492	>	0,279	Valid
2	0,428	>	0,279	Valid
3	0,461	>	0,279	Valid
4	0,393	>	0,279	Valid
5	0,502	>	0,279	Valid
6	0,703	>	0,279	Valid
7	0,499	>	0,279	Valid
8	0,503	>	0,279	Valid
9	0,423	>	0,279	Valid
10	0,548	>	0,279	Valid

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Berdasarkan uji validitas mengenai Komunikasi (X1) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung > r Tabel atau r hitung > 0,279. Sehingga uji validitas komunikasi terpenuhi (Valid).

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R.Tabel	Keterangan
1	0,389	>	0,279	Valid
2	0,518	>	0,279	Valid
3	0,384	>	0,279	Valid
4	0,364	>	0,279	Valid
5	0,358	>	0,279	Valid
6	0,630	>	0,279	Valid
7	0,390	>	0,279	Valid
8	0,579	>	0,279	Valid
9	0,552	>	0,279	Valid
10	0,657	>	0,279	Valid
11	0,660	>	0,279	Valid
12	0,519	>	0,279	Valid

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Berdasarkan uji validitas mengenai Lingkungan kerja (X2) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung > r Tabel. Atau r hitung > 0,279. Sehingga uji validitas Lingkungan terpenuhi (Valid).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R.Tabel	Keterangan
1	0,511	>	0,279	Valid
2	0,510	>	0,279	Valid
3	0,661	>	0,279	Valid
4	0,782	>	0,279	Valid
5	0,581	>	0,279	Valid
6	0,575	>	0,279	Valid

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Berdasarkan uji validitas mengenai Kinerja (Y) hasil pengujian melalui SPSS Versi 26 diperoleh bahwa hasil r hitung > r Tabel atau r hitung > 0,279. Sehingga uji validitas Kinerja terpenuhi (Valid).

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas dari perhitungan SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.649	10

Hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* untuk X1 sebesar 0,649 > 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	12

Hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* untuk X2 sebesar 0,716 > 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	6

Hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* untuk X1 sebesar 0,642 > 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 26, adapun hasil uji normalitas pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	905.16821097
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.083
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Pada *Asymp. Sig 2* didapat nilai sebesar 0,201 yang artinya lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari Tabel *Kolomogrov-Smirnov Test* data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengelolaan SPSS versi 26, adapun hasil uji multikolinearitas pada Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations					
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7196.279	1212.665			5.934	.000						
	Komunikasi	.222	.032	.629		6.940	.000	.621	.711	.629	1.000	1.000	
	Lingkungan Kerja	.132	.025	.478		5.270	.000	.467	.609	.478	1.000	1.000	

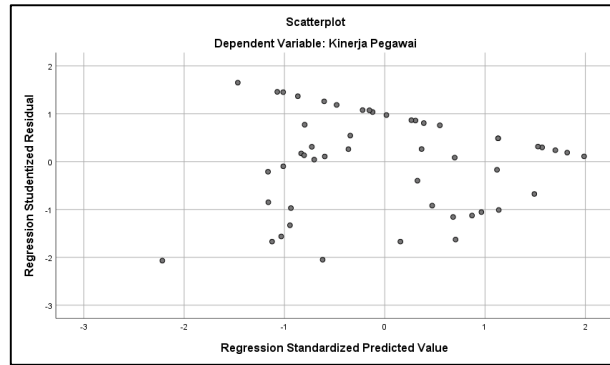
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Hasil pengujian SPSS versi 26 menepatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa variabel Komunikasi ($1,000 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($1,000 < 10$). Kemudian pada kolom *Tolerance* Komunikasi ($1,000 > 0,10$) dan Lingkungan Kerja ($1,000 > 0,10$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 26 untuk menguji Uji Heteroskedastisitas di lihat dari grafik *scatterplot* pada Gambar 3. pada halaman berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 menunjukkan *scatterplot* titik-titiknya menyebar berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 26 untuk mengetahui Uji Autokorelasi dilihat dari nilai *Durbin-Watson* (DW) pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.783 ^a	.614	.597	924.22647	.614	37.333	2	47	.000	1.092

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Dari output SPSS yang sudah diuji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W 1,092 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 26 dari Tabel *Coefficients* Tabel pada halaman berikut:

Tabel 11. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	7196.279	1212.665		5.934	.000							
	Komunikasi	.222	.032	.629	6.940	.000	.621	.711	.629	1.000	1.000		
	Lingkungan Kerja	.132	.025	.478	5.270	.000	.467	.609	.478	1.000	1.000		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7196,279 + 0,222X_1 + 0,132X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (a)

Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 7196,279. Artinya apabila Komunikasi dan Lingkungan Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja sebesar 7196,279.

2. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X_1)

Hasil koefisien regresi variabel Komunikasi (b_1) dari persamaan regresi linier berganda di atas bernilai positif sebesar 0,222. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel Komunikasi dengan kinerja. Artinya jika variabel Komunikasi naik satu satuan sementara Lingkungan Kerja bersifat tetap, maka kinerja naik 0,222.

3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja dari persamaan linier berganda diatas bernilai positif 0,132. Hal ini menunjukkan adanya perubahan searah antara variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja. Artinya, jika variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan sementara variabel Komunikasi bersifat tetap, maka kinerja naik 0,132.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel pada halaman berikut:

Tabel 12. Model Summary

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.783 ^a	.614	.597	924.22647	.614	37.333	2	47	.000	1.092

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas pada Tabel tersebut, maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,783. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,783 menunjukkan kategori kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,614 atau 61,4 % artinya besarnya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan sebesar 61,4% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 38,6% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 13. ANOVA

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a			Sig.
			df	Mean Square	F	
1	Regression	63779064.921	2	31889532.461	37.333	.000 ^b
	Residual	40147145.017	47	854194.575		
	Total	103926209.939	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja, pada Tabel 4.50 diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya secara bersama-sama komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 26 Tabel *Coefficients* Tabel sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Secara Parsial Komunikasi Terhadap Kinerja

Model		Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7196.279	1212.665		5.934	.000							
	Komunikasi	.222	.032	.629	6.940	.000	.621	.711	.629	1.000	1.000		
	Lingkungan Kerja	.132	.025	.478	5.270	.000	.467	.609	.478	1.000	1.000		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data sekunder SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara komunikasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,609 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 37,08% [$K_d = (0,609)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja anggota dilihat dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan pelatihan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat

disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas cikalong.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 26 dari Tabel *Coefficients* Tabel sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7196.279	1212.665		5.934	.000					
	Komunikasi	.222	.032	.629	6.940	.000	.621	.711	.629	1.000	1.000
	Lingkungan Kerja	.132	.025	.478	5.270	.000	.467	.609	.478	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,711 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 50,55% [$Kd = (0,711)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja dilihat taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan kompetensi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi dan Lingkungan Kerja Puskesmas Cikalong maka akan semakin membaik pula Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong. Hal ini menunjukkan dengan adanya komunikasi yang baik antar atasan dengan pegawai atau antar sesama pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicalong. Hal ini berarti bahwa puskesmas cicalong sudah membuat lingkungan kerja yang baik, karena dengan membuat lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan karyawan dan agar dapat menerima saran dari karyawan agar terjalannya tujuan perusahaan.
2. Disarankan agar perusahaan memasang peregam suara pada ruangan agar karyawan nyaman saat bekerja.
3. Disarankan agar karyawan selalu mempertahankan kehadiran supaya tujuan perusahaan dapat terjalin dengan baik.
4. Adapun untuk puskesmas cicalong untuk lebih memaksimalkan kinerja pegawai agar puskesmas dapat berkembang.
5. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, dan menambah variable lain yang terkait dengan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja dan menambah jangka waktu penelitian, sehingga hasil penelitiannya lebih berkembang

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media
- Aris Riadi. 2015. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kerja Karyawan PT. Mitra Indonesia MakmurSejahtera*. Jurnal Pendidik
- Busro, M. 2020. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fachrese & Khair. 2020. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kuala*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Firdaus.F. 2017. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara

- Junaidi.J. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Karyawan PT. Pln (Persero). Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Martini, dkk. 2020. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. Jurnal Sains Terapan Parawisata*
- Muhith & Siyoto. 2018. *Aplikasi Komunikasi Terapeutik Nursing & Health. Yogyakarta: Andi*
- Nitisemito. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia*
- Prami, dkk. 2021. *Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Palembang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*
- Rendi.E.S. 2017. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Cemara Agung Cicalengka. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*
- Ria.W.S. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Inhutani Kabupaten Pasmanan.*
- Robbin. 2016. *Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia*
- Saragi, dkk. 2021. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Media Wahana Ekonomika*
- Sedarmayabti. 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Cv. Mander Maju*
- Sobri.M. 2021. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Jurnal Manajemen dan Investasi*
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta*
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana*
- Sunyoto, D. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru*
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie*