Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
Volume 5, Nomor 4, November 2025
e-ISSN: 2963-5292; p-ISSN: 2963-4989, Hal. 498-518
DOI: https://doi.org/10.58192/profit.v5i4.5392
Tersedia: https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara

Nelchy Alfriani[1*], Adriana Madya Marampa[2], Stefani M. Palimbong[3]
[1-3]Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia Toraja
Email: nelchyalfriani.3101@gmail.com[1], marampaadriana09@gmail.com[2-3]
**Penulis Korespondensi: nelchyalfriani.3101@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study is to determine whether the work environment and internal communication influence employee performance at the Food Security and Fisheries Agency of North Toraja Regency. The data collection procedure for this study was a questionnaire. The method used in this study was the Quantitative Method employing Multiple Linear Regression, analyzed using SPSS version 26. This study was conducted among employees at the Food Security and Fisheries Agency of North Toraja Regency with a sample size of 34 respondents. The sampling technique used is a saturated sample that use the entire population.the results of this study indicate that (1) partially there is an influence between the work environment on employee performance. This is proven by the result of the t test, where the significance value is 0.000 < 0.05 and the t count value is 4.187 > t table 2.039 which means that variable X1 has an effect on variable Y. (2) there is an influence between internal communication on employee performance. This can be proven by the result of the t-test, where the significance value 0.000 < 0.05 and the calculated t value is 4.836 >ttable 2.039 indicating that variable X2 influence Y. The work environment and internal communication simultaneously influence employee performance. This is evidenced by the results of the F-test, where the significance value is 0.000<0.05 and the calculated F value is 113.866>Ftable 3.30, indicating that variables X1 and X2 simultaneously influence Y.*

Keywords: *Employee Performance; Internal Communication; Multiple Linear Regression; Quantitative Method; Work Environment.*

Abstrak. Tujuan studi ini adalah untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan komunikasi internal memengaruhi kinerja karyawan di Badan Keamanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Prosedur pengumpulan data untuk studi ini adalah kuesioner. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah Metode Kuantitatif yang menggunakan Regresi Linier Berganda, dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Studi ini dilakukan di antara karyawan di Badan Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara dengan sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi. Hasil studi ini menunjukkan bahwa (1) sebagian ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t, di mana nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05 dan nilai hitungan t adalah 4,187 > tabel t 2,039 yang berarti variabel X1 memengaruhi variabel Y. (2) terdapat pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, di mana nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t yang dihitung adalah 4,836 >ttabel 2,039 yang menunjukkan bahwa variabel X2 memengaruhi Y. Lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji F, di mana nilai signifikansi adalah 0,000<0,05 dan nilai F yang dihitung adalah 113,866>Ftabel 3,30, yang menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersamaan memengaruhi Y.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Komunikasi Internal; Lingkungan Kerja; Metode Kuantitatif; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Toraja Utara. Dinas ini memiliki tugas membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketahanan pangan dan perikanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keberadaan dinas ini sangat penting dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya dalam menjaga ketersediaan pangan, meningkatkan kualitas

Naskah Masuk: 14 Juni 2026; Revisi: 17 Juli 2026; Diterima; 11 Agustus 2026; Terbit: 01 November 2026

konsumsi masyarakat, serta mengembangkan sektor perikanan sebagai salah satu sumber ekonomi masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara berpedoman pada Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 25 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan peraturan tersebut, dinas ini mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketahanan pangan dan perikanan. Adapun fungsi Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara meliputi perumusan kebijakan teknis di bidang ketahanan pangan dan perikanan, pelaksanaan program dan kegiatan terkait ketersediaan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, keamanan pangan, serta pengembangan sektor perikanan. Selain itu, dinas ini juga berperan dalam penanganan kerawanan pangan, pengawasan mutu dan keamanan pangan masyarakat, serta pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan usaha perikana Untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Pertahana dan Pangan dibutuhkan sudaut sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan sebuah perusahaan, atau dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber daya manusia (SDM) yang berada di perusahaan.

Maju mundurnya kualitas sebuah perusahaan di era globalisasi ini tentu dipengaruhi oleh SDM yang dimiliki dalam perusahaan tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu mengelolah berbagai hal yang mana hal tersebut sangat bergantung pada SDM. Pengelolaan SDM merupakan sesuatu yang hendak dioptimalkan oleh sebuah perusahaan guna meningkatkan kinerja Pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sebab dengan meningkatnya kinerja pegawai terkait dengan banyak faktor misalnya pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi, maka hal tersebut pastinya sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Hal tersebut menandakan bahwa SDM, merupakan aset yang dapat dimanfaatkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan harus menyadari bahwa dengan adanya SDM yang baik hal tersebut akan jadi modal dan peluang yang besar untuk menciptakan dan meningkatkan peningkatan perusahaan. Keterikatan antara prestasi perusahaan dengan kinerja pegawai memperlihatkan bahwa ada hubungan atau kolerasi antara dua hal ini, karena kinerja merupakan sebuah hasil fungsi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada

periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya lingkungan kerja dan komunikasi intenal. Berdasarkan hasil observasi pada lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah berkaitan dengan lingkungan kerja secara fisik misalnya ada beberapa bagian-bagian dalam kantor dengan fasilitas yang kurang memadai secara sarana dan prasarana, serta ruangan dengan pencahayaan yang kurang. Fenomena seperti ini menjadi pemicu tidak stabilnya kinerja pegawai diakibatkan oleh ketidaknyamanan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak menunjang. Fenomena lainnya yang terjadi pada lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah dibeberapa kesempatan komunikasi yang dibangun kurang baik sehingga berdampak pada kurang mengalirnya informasi yang disampaikan dari pihak satu ke pihak lainnya. Hal ini mengakibatkan suatu pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu, lambatnya pengambilan keputusan terhadap pilihan-pilihan yang diperuntukan untuk kepentingan kantor. Kurang baiknya komunikasi internal yang terjadi pada lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah terjadinya kesalahpahaman antara pegawai sehingga berdampak pada kurang terbukanya komunikasi yang terjalin. Konflik antar pegawai ini menjadi hal yang sering terjadi, hal tersebut diakibatkan karena munculnya kubu-kubuan sehingga komunisi tidak asertif dan tidak terbangunnya simpati dan empati antar pegawai.

Kedua hal ini merupakan hal yang saling berkaitan sebab mengambil peran yang cukup penting dalam rangka peningkatan kerja pegawai. Idealnya lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, sehingga memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko dan tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan kinerja pegawai (Afandi, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka pegawai akan melakukan pekerjaanya dengan optimal dengan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Kusmiyatun&Sonny, 2021).

Lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab pegawai tidak nyaman untuk melangsungkan tugas dan tanggungjawabnya. Ketidaknyamanan tersebut dipicu oleh banyak hal misalnya kondisi fisik seperti ruang kerja yang tidak memadai (ruangan sempit, suhu tidak sesuai, kebisingan, atau kurang ventilasi dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas). Selain itu ada pula faktor lain yang mempengaruhi ketidaknyamanan pegawai yaitu kondisi non fisik. Kondisi ini berkaitan dengan hubungan sosial (komunikasi internal misalnya tidak harmonisnya hubungan antar pegawai), budaya kerja (beban kerja yang tidak seimbang dengan gaji, tidak ada fasilitas kesehatan, pelatihan, atau keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan kepemimpinan (pemimpin yang tidak memberi ruang komunikasi dua arah sering menimbulkan rasa takut dan ketidakpuasan). Seperti yang dijelaskan pada bagian diatas, komunikasi internal juga merupakan satu hal yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Komunikasi internal yang baik menciptakan aliran informasi yang jelas dan mendorong kerja sama antarpegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan semangat dalam bekerja. Sebaliknya, apabila kedua aspek tersebut tidak dikelola dengan baik, maka akan muncul berbagai masalah yang dapat menurunkan motivasi, efektivitas, dan hasil kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara".

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode, dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok, yang memengaruhi pelaksanaan tugas (Fahlepi&Kuswarak, 2024). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari alat dan bahan yang digunakan, metode dan pengaturan kerja, hingga suasana dan interaksi sosial di tempat kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok (Nugroho dkk., 2017). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja, termasuk peralatan, bahan, kondisi fisik, metode dan pengaturan kerja dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Nitisemito., (2015) indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain sebagai berikut : (a.) Suasana kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, ketenangan dan juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. (b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan diantara rekan kerja. (c) Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, merupakan salah satu penunjang dalam proses bekerja.

Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal (Pohan&Fitria, 2021). Komunikasi internal adalah kunci utama agar semua bagian bisa berjalan seirama. Komunikasi internal sendiri bisa diartikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, ataupun instruksi yang terjadi di dalam perusahaan baik dari atasan ke bawahan, antar rekan kerja, atau antar divisi (Mukarim, 2021). Komunikasi adalah suatu proses yang menyortir, memilih, dan mengirim simbol-simbol yang sedemikian rupa sehingga dapat membantu pendengar dalam membangkitkan daya respon atau pemaknaan dari sebuah pemikiran yang selaras dengan yang dimaksud komunikator (Adha dkk., 2019). Komunikasi adalah suatu percakapan yang terjadi satu sama lain dalam organisasi dan berfungsi membangun ke arah yang lebih baik (Pace&Faules, 2018). Komunikasi adalah suatu perbincangan segolongan orang atau individu yang berisi informasi dan di proses menjadi satu pemahaman (Silviani, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, ide, atau pesan dalam suatu organisasi, baik antara pimpinan dan pegawai, antar rekan kerja, maupun antar divisi dalam suatu organisasi Menurut Chandra dkk., (2023) ada 7 faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut : Beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi meliputi: (a) Pengetahuan, yaitu kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan yang dipengaruhi oleh wawasan yang dimilikinya; (b) Pertumbuhan, yaitu perkembangan pola pikir yang memengaruhi cara seseorang menerima dan menyampaikan informasi; (c) Persepsi, yaitu cara seseorang menafsirkan informasi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian; (d) Peranan dan Hubungan, yaitu faktor yang memengaruhi proses komunikasi berdasarkan peran, hubungan, serta cara penyampaian informasi; (e) Emosi, yaitu reaksi seseorang terhadap suatu kejadian yang dapat memengaruhi proses komunikasi; dan (f) Gender, yaitu perbedaan pola komunikasi antara laki-laki dan perempuan dalam menghadapi atau menyampaikan suatu permasalahan.

Indikator Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Menurut Robbins &Judge (2017) indikator-indikator yang mempengaruhi komunikasi internal antara lain sebagai berikut : (a) Keterbukaan (Openness), yaitu kemudahan dalam memperoleh informasi serta kebebasan menyampaikan pertanyaan dan pendapat; (b) Empati dan Saling Menghargai, yaitu kemampuan memahami perasaan dan perspektif orang lain serta menghargai perbedaan pendapat; (c) Dukungan (Supportiveness), yaitu pemberian dukungan emosional maupun bantuan dalam menyelesaikan tugas; dan (d) Kesetaraan, yaitu kesempatan yang sama bagi setiap anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat, memperoleh informasi, dan berpartisipasi dalam komunikasi tanpa diskriminasi.

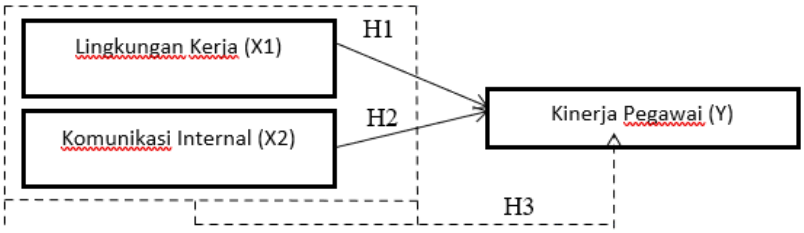
Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Milala, 2022). Kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2021) Kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar sesuai moral dan etika (Ramdhani, 2021). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu maupun kelompok baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu melalui tanggung jawab yang diberikan demi tercapainya tujuan organisasi.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Dimana dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu Lingkungan Kerja sebagai (X1), Komunikasi internal sebagai (X2), serta variabel Dependen yaitu Kinerja pegawai sebagai variabel (Y), dimana variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi internal (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Penjelasan di atas dapat dilihat secara singkat melalui gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Pengembangan Hipotesis

Adapun pengembangan hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah:

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sunarto&Anjani (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas lingkungan kerja misalnya, lebih bersih, nyaman, suhu ruangan ideal, maka secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Khairiah&Revida (2024) yang menunjukkan hasil serupa bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana lingkungan kerja mencakup fasilitas kantor, kebersihan, penerangan, suhu ruangan, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Menurut Puri et al., (2015) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antar lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya berarti fasilitas fisik yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja tetapi juga suasana kerja yang dapat mendukung dan menghambat kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua yang diduga adalah: H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara.

Hubungan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hartati et al., (2024) mengemukakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi internal (komunikasi yang jelas, efektif dan terbuka) maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Menurut Febiola et al., (2024) komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin efektif dan baik komunikasi internal dalam organisasi, misalnya komunikasi terbuka dan saling menghargai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Menurut Waru et al., (2024) ketika komunikasi internal efektif, pegawai lebih memahami visi dan misi organisasi, arah strategis, dan peran mereka sendiri di dalam organisasi dan pemahaman tersebut mendorong peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua yang diduga adalah: H2: Komunikasi Internal

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Hartati et al., (2024) lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi internal yang efektif merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keduanya saling melengkapi: lingkungan kerja mendukung kondisi fisik dan mental, sementara komunikasi internal memastikan pegawai memahami tugas, koordinasi, dan arah organisasi secara jelas, sehingga kinerja meningkat. Menurut Febiola et al., (2024) mengemukakan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik sama-sama penting dalam mendorong kinerja pegawai. Keduanya berpengaruh positif dan signifikan, sehingga organisasi perlu mengelola komunikasi internal dengan baik dan memperhatikan desain fisik tempat kerja agar kinerja pegawai lebih optimal. Menurut Sunarto&Anjani (2022) mengemukakan bahwa semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja, termasuk fasilitas, kebersihan, pencahayaan, keamanan, dan iklim sosial antarpegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Semakin efektif komunikasi antarpegawai dalam penyampaian informasi, koordinasi tugas dan pemberian feedback, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dengan kombinasi lingkungan yang baik dan komunikasi internal yang efektif, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua yang diduga adalah: H3: Lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Agustianti et al., (2022) metode deskriptif kuantitatif adalah metode yang dapat diukur atau dihitung secalangsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Masturoh&Mahmudi, 2023).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka dan dapat dianalisis dengan rumus matematika ataupun statistik. Sumber data adalah subjek dimana asal data penelitian diperoleh. Data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah: Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara, berupa data yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui berbagai sumber, seperti dokumen, data pendukung, buku, media elektronik, jurnal, serta sumber lainnya yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi Adapun populasi yang memenuhi syarat dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 34 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pada peneelitan ini mengggunakan skala likert

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert.

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber data: (Sugiyono, 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan perikanan Kabupaten Toraja Utara sejumlah 34 responden.

Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi %
1	Laki-laki	14	41
2	Perempuan	20	59
	Total	34	100

Sumber: data diolah, SPSS (2026).

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara yang responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau 41% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 59%.

Sehingga dapat dilihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebanyak 34 responden didominasi oleh perempuan.

Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3. Responden Berdasarkan Umur.

No.	Umur	Jumlah	Presentasi %
1	17-25 tahun	2	5
2	26-35 tahun	9	27
3	36-45 tahun	11	33
4	46-50 tahun	12	35
	Total	34	100

Sumber: data diolah, SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara yang memiliki umur 17-25 tahun sebanyak 2 orang atau 5%, pegawai dengan umur 26-35 tahun sebanyak 9 orang atau 27%, pegawai dengan umur 36-45 tahun sebanyak 11 orang atau 33% dan pegawai dengan umur 36-45 tahun sebanyak 11 orang atau 35%. Responden didominasi oleh umur 46-50 tahun dengan jumlah 12 orang. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh umur 46-50 tahun dengan jumlah 12 orang dari total 34 orang responden.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

No.	**Pendidikan Terakhir**	**Jumlah**	**Presentasi %**
1	SMA/SMK	3	9
2	D3	2	6
3	S1	26	76
4	S2	3	9
	Total	34	100

Sumber: data diolah, SPSS (2026).

Berdasarkan tabel 4. diatas, dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 3 orang atau 9%, D3 sebanyak 2 orang atau 6%, S1 sebanyak 26 orang atau 76% dan pendididkan terakhir S2 sebanyak 3 orang atau 9%. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 26 orang dari total 34 orang responden.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

No.	**Lama Bekerja**	**Jumlah**	**Presentasi %**
1	1-2 tahun	5	15
2	4-5 tahun	5	15
3	>7 tahun	24	70

Total	57	100

Sumber: data diolah, SPSS (2026).

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara yang sudah bekerja selama 1-2 tahun sebayak 5 orang atau 15%, lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 5 orang atau 15%, dan yang lama bekerja>7 tahun sebanyak 24 atau 70%. Responden didominasi oleh resonden yang telah bekerja selama >7 tahun dengan jumlah 24 orang dari total 34 responden.

Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian

Tabel 6. Kategori Skala.

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat tidak baik (STB)
1,81	2,60	Tidak baik (TB)
2,61	3,40	Cukup baik (CB)
3,41	4,20	Baik (B)
4,21	5,00	Sangat baik (SB)

Sumber: Sugiyono (2024).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,764	0,338	Valid
	X1.2	0,636	0,338	Valid
	X1.3	0,764	0,338	Valid
	X1.4	0,634	0,338	Valid
	X1.5	0,571	0,338	Valid
	X1.6	0,561	0,338	Valid
	X1.7	0,411	0,338	Valid
	X1.8	0,608	0,338	Valid
	X1.9	0,753	0,338	Valid
Komunikasi Internal (X2)	X2.1	0,654	0,338	Valid
	X2.2	0,609	0,338	Valid
	X2.3	0,442	0,338	Valid
	X2.4	0,433	0,338	Valid
	X2.5	0,629	0,338	Valid
	X2.6	0,641	0,338	Valid
	X2.7	0,594	0,338	Valid
	X2.8	0,545	0,338	Valid
	X2.9	0,579	0,338	Valid
	X2.10	0,734	0,338	Valid
	X2.11	0,505	0,338	Valid
	X2.12	0,582	0,338	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,471	0,338	Valid
	Y.2	0,518	0,338	Valid
	Y.3	0,619	0,338	Valid
	Y.4	0,525	0,338	Valid
	Y.5	0,511	0,338	Valid
	Y.6	0,642	0,338	Valid
	Y.7	0,409	0,338	Valid
	Y.8	0,349	0,338	Valid
	Y.9	0,347	0,338	Valid
	Y.10	0,560	0,338	Valid

	Y.11	0,416	0,338	Valid
	Y.12	0,348	0,338	Valid
	Y.13	0,430	0,338	Valid
	Y.14	0,386	0,338	Valid
	Y.15	0,449	0,338	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 2026.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner untuk Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki kriteria atau status yang valid sesuai dengan rumus $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dikatakan valid dan dapat digunakan untuk data penelitian.

Uji Relialibilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,806	9	Reliability
2.	Komunikasi Internal (X2)	0,814	12	Reliability
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,722	15	Reliability

Sumber: data diolah (SPSS, 2026).

Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpa* yaitu suatu atau variabel dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpa* > 0,60. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpa* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,806 > 0,60, Komunikasi Internal (X2)sebesar 0,814 > 0,60 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,722 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *reliability.*

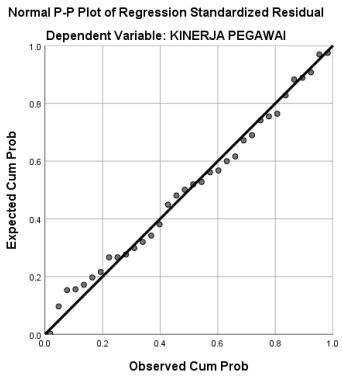
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,52755252
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,057
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah, SPSS (2026).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas.

Sumber: Data diolah (SPSS,2026).

Uji Normalitas menggunakan statistik *One-Sample Kolmogorow-smirnov* dilakukan deangan melihat nilai sig > 0,05, data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov Test* menunjukkan nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > alpha 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolineritas.

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	53,343	1,320		40,401	0,000		
	Lingkungan Kerja	0,144	0,034	0,627	4,187	0,000	0,760	1,317
	Komunikasi Internal	0,156	0,032	0,724	4,836	0,000	0,760	1,317

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (SPSS,2026).

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel 10 diatas, didapatkan bahwah nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,760 < 1 dan nilai VIF 1,317 <10 yang berarti regresi tidak terkena gejala Multikolineritas dan nilai *tolerance* variabel Komunikasi Internal (X2) 0,760 < 0,1 dan nilai VIF 1,317 <10 yang berarti regresi tidak terkena gejala Multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedatisitas.

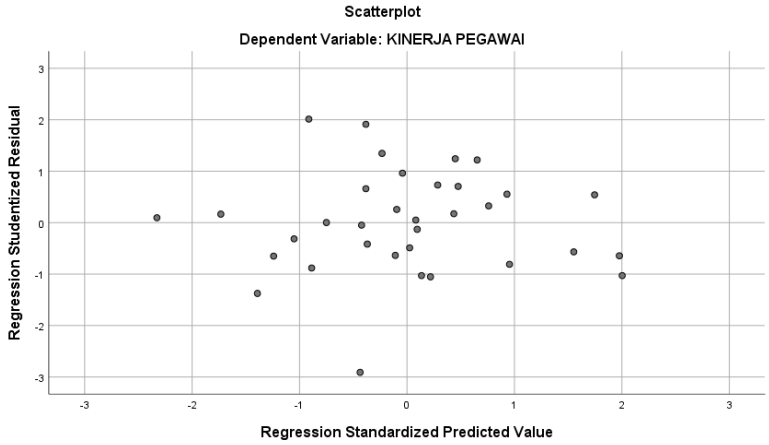
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,681	4,987		0,337	0,738
	Lingkungan Kerja	0,051	0,130	0,081	0,393	0,697
	Komunikasi Internal	0,020	0,122	0,033	0,162	0,873

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah (SPSS,2026).

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan nilai sig variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar

0,697 > alpha 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dan nilai sig variabel Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,873 > alpha 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah (SPSS,2026).

Berdasarkan gambar 3 diatas tidak terlihat pola garis yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Adapun hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,343	1,320		40,401	0,000
	Lingkungan Kerja	0,144	0,034	0,627	4,187	0,000
	Komunikasi Internal	0,156	0,032	0,724	4,836	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (SPSS, 2026).

Berdasarkan tabel 12 diatas maka model persamaan regresi linear berganda yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y= a+b_1X_1+b_2X_2+e$……..……..(i)

$Y= 53,343+0,144X_1+0,156X_2+e$, Nilai konstanta sebesar 53,343 menggambarkan X1 dan X2 yang berarti jika tidak ada Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal maka nilai dari Kinerja Pegawai akan tetap konstanta sebesar 53,343. Setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,144 pada Dinas Ketahanan

Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai juga akan menurun sebesar 0,144 pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Setiap peningkatan Komunikasi Internal sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,156 satuan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Sebaliknya apabila Komunikasi Internal mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai juga akan menurun sebesar 0,156 pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 13. Uji Determinasi (R^2) Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687[a]	0,472	0,438	0,95869

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

Sumber: Data diolah (SPSS, 2026).

Berdasarkan pada tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square (R2) sebesar 0,472 artinya variabel independen lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara dan memberikan pengaruh sebesar 47%, dan sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor -faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi

Tabel 14. Koefisien Korelasi Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687[a]	0,472	0,438	0,95869

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

Sumber : Data diolah (SPSS, 2026).

Berdasarkan table 14 di atas maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebanyak 0.687, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi Internal mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Adapun hasil uji parsial pada penelitian ini dapat di lihat ditabel 16 sebagai berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Persial (Uji t) Coefficients[a].

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,343	1,320		40,401	0,000
	Lingkungan Kerja	0,144	0,034	0,627	4,187	0,000
	Komunikasi Internal	0,156	0,032	0,724	4,836	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (SPSS,2026).

Untuk mendapatkan nilai t_{tabel} dengan taraf 0,05 dijelaskan sebagai berikut: T_{tabel} = t (a/2:n-k-1), Keterangan: a = Alpha (Tingkat Signifikan); n=Jumlah Responden (34 responden); k = Jumlah Variabel Bebas (2 variabel); t_{tabel} = t (a/2:n-k-1)= 0,05/2:34-2-1= 0,025:31= 2,03951. Maka ditemukan t $_{tabel}$ adalah 2,039, sehingga berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa: Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 0.000 <0,05 dan nilai t_{hitung} 4,187 >t_{tabel} 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,836 >t_{tabel} 2,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap Y.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 16. Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA[a].

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,488	2	12,744	13,866	.000[b]
	Residual	28,491	31	0,919		
	Total	53,980	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah (SPSS,2026).

F_{tabel} dapat diperoleh dengan cara mencari df_1 dan df_2, Dimana: k= jumlah variabel, Df = Degree of Freedomn, n = jumlah responden, maka: df_1 = k-1 = 3 – 1 = 2, df_2 = n-k = 34 – 3 = 31, F_{tabel} = 3,30. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 113,866 >F_{tabel} 3,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa data yang telah dilakukan diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh indikator yang paling dominan dalam lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja. Hubungan kerja yang baik antar pengawai dapat meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas. Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara, pelaksanaan program kerja seperti pengelolaan ketahanan pangan, distribusi pangan, pembinaan masyarakat, dan pengembangan sektor perikanan membutuhkan kerja tim yang baik antarpegawai. Oleh karena itu, hubungan kerja yang harmonis sangat diperlukan agar

koordinasi antarbidang dapat berjalan secara efektif dan tujuan organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, konsentrasi, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Khairiah&Revida (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aek songsongan Kabupaten Asahan. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunarto & Anjani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Andalan Chrisdeco Jakarta Selatan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Febiola dkk.(2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Divisi Assurance STO Telkom Johar.

Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa data yang telah dilakukan diketahui bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Berpengaruhnya komunikasi internal terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh indikator yang paling dominan dalam komunikasi internal yaitu Empati dan Saling Menghargai. Sikap empati membuat pegawai mampu memahami kondisi, kebutuhan, dan kesulitan rekan kerja dalam melaksanakan tugas, sedangkan sikap saling menghargai menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui penghormatan terhadap pendapat, ide, dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Komunikasi internal yang dilandasi empati dan saling menghargai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, terbuka, dan kondusif sehingga mempermudah koordinasi serta penyampaian informasi antarpegawai.

Selain itu, kondisi tersebut juga mampu mengurangi kesalahpahaman dan konflik dalam lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, disiplin, serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara karena komunikasi yang efektif membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat dan sesuai target. Selain itu, komunikasi yang baik memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kerja sama antarpegawai. Hal ini membuat proses kerja menjadi lebih efisien dan efektif, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk., (2024) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja

pegawai PT Telkom Pare-Pare. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Febiola dkk. (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Divisi Assurance STO Telkom Johar. Penelitian Sunarto dan Anjani (2022) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena komunikasi yang efektif mampu memperlancar penyampaian informasi dalam organisasi.

Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa data yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara karena keduanya menjadi faktor penting dalam mendukung kenyamanan, kelancaran koordinasi, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antarpegawai, membuat pegawai lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Sementara itu, komunikasi internal yang efektif membantu penyampaian informasi, memperjelas tugas, serta memperlancar koordinasi sehingga mengurangi kesalahan kerja.

Kombinasi lingkungan kerja yang baik dan komunikasi yang efektif akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sunarto&Anjani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati et al., (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Febiola et al., (2024) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan komunikasi internal berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara. Selain itu, komunikasi internal juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis memberikan beberapa saran untuk pengembangan penelitian dan peningkatan kinerja pegawai. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini, mengingat masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja dan komunikasi internal. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Toraja Utara dalam meningkatkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta membangun komunikasi internal yang lebih efektif, sehingga kinerja pegawai dapat semakin optimal dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan di Kabupaten Toraja Utara.

DAFTAR REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47–62. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja pegawai menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhram, F. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Tohar Media.

Anwar, S. T., Syam, R., & Yahya, M. T. (2022). Social participation of a fishing community in the coastal region of Bontosua Island. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, *2*(4), 423–435. https://doi.org/10.63922/ajmesc.v2i04.208

Chairunnisa, T. L. T. C., Fahlevi, A., & Rahma, R. F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, *4*(3), 125–133. https://doi.org/10.54209/jasmien.v4i03.547

Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-faktor komunikasi (yang perlu dimiliki) Generasi Z dalam mempersiapkan karir. *Student Research Journal, 1*(3), 372–384. https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.345

Citrasmi, N. W., Wirya, N., & Tegeh, I. M. (2017). Pengaruh model pembelajaran scramble berbantuan media gambar terhadap hasil belajar IPA di SD. *Mimbar PGSD Undiksha, 4*(2). https://doi.org/10.23887/jjpgsd.v4i2.8425

Fahlepi, R., & Kuswarak. (2024). Inovasi dan dedikasi: Mengkaji pengaruh kepemimpinan pelayanan, keterlibatan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru di SMK Negeri. *Jurnal Educatio Amerta, 3*(1), 1–15. https://doi.org/10.70900/jea.v3i1.53

Febiola, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Divisi Assurance STO Telkom Johar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 13*(4), 865–873. https://doi.org/10.14710/jiab.2024.43711

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartati, H., Wiwiwn, W., & Yunus, Y. (2024). Pengaruh stres kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Parepare. *Economics and Digital Business Review, 5*(2), 397–402. https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1481

Indriyani, A., Lestari, A. T., & Iskandar, K. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Hotel Anggraeni Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan, 6*(3), 6043–6054. https://doi.org/10.31316/jk.v6i3.4106

Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar. https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52

Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Administrasi Publik, 2*(1). https://doi.org/10.71128/kybernology.v2i1.103

Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance, 6*(1), 741–753. https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139

Masturoh, F., & Mahmudi, I. (2023). The implementasi kurikulum Merdeka Belajar dalam pembelajaran Bahasa Arab. *Kalamuna: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Kebahasaaraban, 4*(2), 207–232. https://doi.org/10.52593/klm.04.2.07

Milala, J. A. S. (2022). *Analisis kinerja pegawai pada CU Merdeka Berastagi* [Skripsi, Fakultas Sosial dan Hukum]. http://portaluqb.ac.id:808/id/eprint/470

Mukarim, N. (2021). *Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai PT JBA Indonesia Pekanbaru* [Tesis, Universitas Islam Riau]. https://repository.uir.ac.id/id/eprint/6120

Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan, 6*(1), 148–154. https://doi.org/10.58406/jrktl.v6i1.1250

Nugroho, Y. A., Zaqi, A., & Faritsy, A. (2017). Pengukuran lingkungan kerja fisik dan operator untuk menentukan waktu istirahat kerja. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 10–11. https://doi.org/10.23917/jiti.v16i2.3379

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018). *Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis jenis komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29–37.

Pratiwi, M. W., Rasuna, J. H. R., Kav, S., Selatan, J., Rasuna, J. H. R., Kav, S., & Selatan, J. (2017). Perusahaan dengan corporate social responsibility disclosure sebagai variabel intervening. *Media Riset Akuntansi*, *4*(2).

Puri, Y. S. R., Hurriyati, R., & Andari, R. (2015). Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai F&B Departement ASTON Cirebon Hotel & Convention Center Kabupaten Cirebon). *Universitas Pendidikan*. https://doi.org/10.17509/gastur.v2i2.3587

Putrifasari, S., Munir, M., & Mahaputra, A. (2023). Pengaruh desain produk, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian batik pada CV. Wecono Asri Kediri. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, *1*(5), 141–155. https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i5.2676

Ramdhani, D. Y. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (work life balance as a factor affecting employee performance). *Jurnal Manajerial*, *20*(1), 98–106. https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670

Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan kinerja pegawai melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior*. CV Media Sains Indonesia.

Silviani, I. (2020). *Public relations sebagai solusi komunikasi krisis*. Scopindo Media Pustaka.

Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Language.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *2*(2), 152–167. https://doi.org/10.32493/jism.v2i2.24680

Syahputra, B. A. (2014). Hubungan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar internal. *JOM FISIP*, *2*(1), 1–14.

Syahrum, M. (2022). Keberadaan Dewan Pengawas Komisi Pemberantasan Korupsi pasca revisi UU KPK. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, *2*(1), 85–106. https://doi.org/10.19184/jkph.v2i1.27842

Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, *11*(2), 127–140.

Waru, A. P. D. T., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *4*(1), 12–16. https://doi.org/10.31294/jab.v4i1.3469

Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(1), 2896–2910.

Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. *Jurnal Statistika dan Matematika*, *1*(1). https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377