

The Effect of Work Environment and Communication on Employee Performance at The Department of Communication and Informatics of Lamandau Regency

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau

Yakob Iswanto¹, Tresia Kristiana², Holten Sion³

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka

¹yakobiswantopps19@gmail.com, ²tresiakristiana@yahoo.co.id,

³sion.holten@gmail.com

Abstract

Employee performance in local government agencies is caused by various organizational factors, including the work environment and communication. The phenomenon of suboptimal employee performance at the Lamandau Regency Communication and Informatics Office (Diskominfo) is the background of this research. This research aims to analyze and then describe: (1) the influence of the work environment on employee performance, (2) the influence of communication on employee performance, and (3) the influence of the work environment and communication simultaneously on employee performance at the Lamandau Regency Diskominfo. The research method used is an explanatory quantitative approach. The population and sample of the research were all 43 employees of the Lamandau Regency Diskominfo, with a census sampling technique (total sampling). The research instrument was a questionnaire with a Likert scale of 1-5. Data analysis techniques included instrument testing (validity also reliability), classical assumption testing (heteroscedasticity, multicollinearity, normality, autocorrelation), multiple linear regression analysis, F-test, t-test, also for coefficient of determination (R^2). Every data running use SPSS version 27.0. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t=6.753$; $sig=0.001$), communication has a positive and significant effect on employee performance ($t=7.459$; $sig=0.001$), and the work environment and communication simultaneously have a significant effect on employee performance ($F=1765.963$; $sig<0.001$) with an R^2 of 0.989 (98.9%). These findings confirm that a conducive work environment and effective work communication are critical determinants in improving the performance of local government employees.

Keywords: *Work Environment; Communication; Employee Performance; Public Administration; Local Government.*

Abstrak

Kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional, di antaranya lingkungan kerja dan komunikasi. Fenomena belum optimalnya kinerja para pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) pada Kabupaten Lamandau menjadi latar belakang penelitian ini. Penelitian yang dilakukan bertujuan agar dapat menganalisis maupun mendeskripsikan: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta (3) pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif eksplanatori. Sampel penelitian yaitu semua pegawai Diskominfo Kabupaten Lamandau yang berjumlah 43 orang, dengan teknik sampling sensus (total sampling). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen (realibilitas dan validitas), lalu menggunakan uji asumsi klasik (heteroskedastisitas, multikolinearitas, normalitas, autokorelasi), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t=6,753$; $sig=0,001$), komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t=7,459$; $sig=0,001$), serta lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F=1765,963$; $sig<0,001$) dengan R^2 sebesar 0,989 (98,9%). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang memiliki sifat aman

serta komunikasi yang bersifat efektif yaitu dapat menjadi suatu determinan kritis terhadap peningkatan kinerja para pegawai pemerintah daerah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Komunikasi; Kinerja Pegawai; Administrasi Publik; Pemerintah Daerah.

1. Pendahuluan

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan isu strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan modern yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas. Di era transformasi digital dan tuntutan struktur pengelolaan pemerintahan sesuai dengan aturan yang ada, setiap lini pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawainya. Lingkungan kerja dan komunikasi organisasi telah diidentifikasi secara luas sebagai dua variabel kritis yang secara signifikan mempengaruhi performa individu maupun organisasi. Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) pada Kabupaten Lamandau merupakan instansi pemerintah yang berada di bidang penyelenggaraan sistem pemerintahan yang bersifat atau berbasis elektronik atau SPBE tidak terlepas dari tantangan peningkatan kinerja pegawainya.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Diskominfo Kabupaten Lamandau pada Tahun 2024, rata-rata capaian kinerja organisasi mencapai 98,48% yang dikategorikan "Sangat Berhasil", dengan realisasi anggaran sebesar 96,47% dari total Rp6.341.126.485. Capaian ini mencakup tiga indikator kinerja sasaran: persentase OPD berbasis SPBE (99,12%), persentase sistem data dan statistik sektoral yang terintegrasi (98,16%), serta persentase instansi pemerintah daerah yang mengaplikasikan sandi dalam bidang komunikasi (98,16%). Meskipun capaian organisasional tergolong tinggi, masih terdapat gap antara potensi sumber daya manusia dan optimalitas kinerja individual, khususnya terkait kondisi lingkungan kerja fisik dan kualitas komunikasi internal antar pegawai.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada kenyataan bahwa Diskominfo Kabupaten Lamandau didukung oleh 43 pegawai (23 PNS dan 20 tenaga kontrak) yang terbagi dalam empat unit kerja. Observasi awal menunjukkan sejumlah kondisi yang memerlukan perhatian: keterbatasan sarana prasarana teknologi (6 laptop, 8 komputer, 6 printer untuk 43 pegawai), cakupan sistem keamanan CCTV yang belum optimal (6 unit untuk bangunan 340m²), serta pola komunikasi internal yang belum sepenuhnya efektif. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian target kinerja secara individual maupun kolektif. Berdasarkan hal tersebut, identifikasi maupun analisis faktor-faktor yang memicu kinerja pegawai menjadi sangat relevan untuk mendukung peningkatan kapasitas organisasi Diskominfo Kabupaten Lamandau.

Secara teoritis, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dilandasi oleh beberapa teori utama. Nitisemito (2002) menjelaskan terkait lingkungan kerja berperan sebagai hal yang berada di lingkup pekerja serta juga dapat berperan penting pelaksanaan tugas. Lalu, menurut, Sedarmayanti (2009) membedakan bahwa lingkungan kerja ke dalam dimensi fisik (kebersihan, pewarnaan, pertukaran udara, maupun juga keamanan) serta untuk dimensi non-fisik yaitu (hubungan kerja). Sementara itu, Suranto (2010) menjelaskan komunikasi yang dikatakan efektif yaitu komunikasi yang berperan penting melalui lima indikator: kesenangan, pemahaman, hubungan yang makin baik, pengaruh pada sikap maupun juga tindakan. Mangkunegara (2007) menjelaskan bahwa kinerja yang merupakan hasil kerja yang dimana kualitas serta kuantitas yang didapatkan pada suatu periode waktu tertentu sesuai dengan tugas-tugas yang diemban. Teori-teori tersebut secara kohesif

membangun argumen yaitu suatu lingkungan kerja yang memiliki sifat aman serta komunikasi yang memiliki sifat efektif merupakan prasyarat fundamental bagi tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

Sejumlah penelitian yang telah dilakukan terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja maupun komunikasi dengan kinerja. Amanah dan Putri (2012) pada PT. United Tractor Tbk. di Kota Medan menemukan yaitu kedua variabel yang bersifat parsial maupun bersifat simultan memiliki pengaruh yang dapat dikatakan positif dan juga berperan penting terhadap pengaruh kerja para karyawan. Fauziyyah (2017) yang berobjek PT. Bank Tabungan Negara Syariah Palembang mengkonfirmasi temuan serupa dalam konteks perbankan syariah. Rezky (2019) pada TVRI Medan membuktikan pengaruh signifikan lingkungan kerja yang bersifat fisik, bersifat non-fisik, maupun juga komunikasi terhadap pengaruh kerja para pegawai lembaga penyiaran publik. Armiati (2020) pada CV. Indo Java Land dan Putri (2021) pada objek PT. Kereta Api Indonesia Maintenance LRT di Kota Palembang juga mengkonfirmasi adanya pengaruh signifikan kedua variabel terhadap pengaruh kerja para pegawai. Pengecualian ditemukan pada penelitian yang dilakukan Sari (2019) pada BUMN PT. Inhutani IV di Kota Pasaman, didapatkan fakta bahwa komunikasi tidak bersifat memengaruhi dengan signifikan secara parsial terhadap pengaruh kerja para karyawan.

Terdapat research gap yang perlu dijumpai oleh penelitian ini. Pertama, temuan Sari (2019) yang bertentangan dengan mayoritas studi memberikan bukti bahwa pengaruh yang dihasilkan oleh komunikasi terhadap kerja para karyawan bersifat kontekstual dan tidak universal. Kedua, hampir seluruh penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi swasta (perusahaan manufaktur, perbankan, BUMN) atau lembaga penyiaran, sehingga belum cukup merepresentasikan konteks birokrasi pemerintah daerah dengan karakteristik uniknya. Ketiga, belum ada penelitian yang membahas secara detail kedua variabel yang ada tersebut pada instansi pegawai pemerintah daerah yang bergerak secara spesifik pada bidang teknologi informasi serta juga bidang komunikasi, yang memiliki sifat spesifik berada pada konteks implementasi SPBE di kabupaten.

Kebaruan (*novelty*) penelitian yang dilakukan sekarang terbagi atas empat aspek. Pada aspek pertama, yaitu penelitian yang dilakukan saat ini mengkaji tentang pengaruh yang dihasilkan dari lingkungan kerja serta juga dampak dari komunikasi yang memengaruhi kinerja para pegawai pada instansi pemerintah daerah bidang TIK, yang selama ini belum banyak diteliti. Kedua, indikator lingkungan kerja mengintegrasikan konsep Nitisemito (2002) dan Kustiningsih (2007) dengan menekankan dimensi hubungan kerja sebagai aspek non-fisik yang relevan dalam konteks organisasi berbasis tim. Ketiga, penggunaan sampling sensus pada seluruh 43 pegawai memastikan representativitas data yang sempurna. Keempat, penelitian yang dilakukan saat ini memberikan pengembangan terhadap kategori bidang ilmu administrasi publik, khususnya manajemen SDM bidang publik di era digital.

Berdasarkan latar belakang yang ditimbulkan dari beberapa rumusan diatas, rumusan masalah didapatkan pada penelitian sekarang ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dibandingkan dengan kinerja para pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau? (2) Apakah terdapat pengaruh komunikasi dibandingkan dengan kinerja para pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau? (3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja serta juga pengaruh komunikasi yang

terjadi secara bersamaan dibandingkan dengan kinerja para pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau?

Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu ada tiga: (1) menganalisis serta juga mampu mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dibandingkan dengan kinerja yang terjadi pada para pegawai, (2) menganalisis serta mampu mendeskripsikan pengaruh komunikasi dibandingkan dengan kinerja yang terjadi pada para pegawai, dan (3) menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja serta juga komunikasi secara bersamaan dibandingkan dengan kinerja pegawai yang berada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu variabel independen pertama (X1) pada penelitian yang dilakukan saat ini. Nitisemito (2002) menjelaskan bahwa lingkungan kerja suatu hal yang berada disekitar semua pegawai ataupun pekerja yang bersifat memengaruhi seseorang ketika sedang menjalani pekerjaan yang ada pada pekerja tersebut. Sihombing (2004) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor-faktor yang ada pada luar dari diri manusia, yang dapat berbentuk fisik serta juga dapat berbentuk non-fisik. Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai unsur yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, seperti alat serta juga bahan-bahan yang diperlukan oleh seseorang, kondisi lingkungan sekitar, pengaturan ketika melakukan pekerjaan, serta juga metode yang dilakukan ketika bekerja yang diterapkan mau itu dilakukan oleh individu dan juga dilakukan oleh suatu kelompok. Selanjutnya, Jain dan Kaur (2014:1) menjelaskan bahwa *work environment encompasses the physical, psychological, and social conditions in which employees interact and perform their duties collectively*. Sejalan dengan pandangan tersebut, Oludeyi (2015) menjelaskannya sebagai *various circumstances, situations, and conditions that surround individuals while carrying out their work activities*.

Dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori utama (Sedarmayanti, 2009): (1) Lingkungan Kerja berbentuk Fisik, mencakup keadaan berbentuk fisik yang berada di area bekerja seseorang, yaitu seperti pencahayaan, temperatur, kebisingan, sirkulasi udara, kelembaban, tata warna, dan dekorasi; serta (2) Lingkungan Kerja berbentuk Non-Fisik, terdiri atas semua kondisi yang berkaitan dengan interaksi antar sesama pekerja, mau itu hubungan yang dijalin dengan atasan, lalu juga hubungan dengan sesama pekerja itu sendiri, maupun juga hubungan yang dijalin kepada bawahan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengintegrasikan konsep Nitisemito (2002) dan Kustiningsih (2007), yaitu: (1) pewarnaan, (2) kebersihan, (3) pertukaran udara, (4) keamanan, dan (5) hubungan kerja.

Komunikasi

Komunikasi merupakan variabel independen kedua (X2) dalam penelitian yang dilakukan saat ini. Menurut Usman (2008), komunikasi dapat dipahami sebagai kegiatan penyampaian maupun penerimaan informasi antara individu yang dilakukan secara langsung ataupun melalui perantara, baik dalam bentuk tulisan, lisan, maupun isyarat nonverbal. Sementara itu, Handoko (2012) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses penyaluran pemahaman, ide, serta dapat juga dikatakatan sebagai informasi yang didapatkan oleh satu pihak dan disampaikan kepada pihak lainnya.

Rivai dan Mulyadi (2012) mengemukakan bahwa komunikasi mencakup aktivitas pertukaran pesan atau informasi yang melibatkan dua individu maupun lebih yang memiliki tujuan agar hasil yang disampaikan mampu dengan mudah dimengerti oleh penerimanya. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi mendapatkan peran yang sangat memengaruhi pada suatu sarana penghubung antarbagian dalam sistem kerja sehingga koordinasi dan pelaksanaan aktivitas organisasi dapat berjalan secara efektif.

Dimensi komunikasi efektif menurut Suranto (2010) mencakup: (1) pemahaman, yaitu suatu keahlian seseorang dalam memahami suatu pesan secara cermat; (2) kesenangan, merupakan komunikasi yang terjadi pada saat suasana dalam kondisi menyenangkan; (3) pengaruh pada sikap, merupakan kemampuan komunikasi dalam mengubah perilaku; (4) hubungan yang makin baik, merupakan suatu kenaikan kualitas hubungan antar suatu personal; dan (5) tindakan, yaitu komunikasi yang mendorong aksi nyata. Indikator-indikator ini menjadi dasar pengukuran variabel komunikasi (X2) dalam penelitian yang dilakukan saat ini.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan variabel dependen (Y). Mangkunegara (2007) menjelaskan bahwa kinerja yaitu suatu prestasi dalam bekerja maupun hasil yang didapatkan ketika bekerja (output) mau itu kualitas ataupun juga kuantitas yang didapatkan dari sumber daya manusia per suatu satuan waktu ketika sedang menjalankan tugas yang diembannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan kinerja sebagai *output* pada setiap pekerjaan yang didapatkan oleh seseorang mau itu seorang maupun lebih pada suatu bidang organisasi sesuai wewenang serta juga tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing. Sutrisno (2011) menegaskan kinerja merupakan suatu *output* yang diperoleh oleh seseorang yang meliputi beberapa aspek seperti aspek kualitas, kuantitas, kerjasama, dan waktu kerja agar hal tersebut dapat dijadikan standar diawal. Indikator pengukuran kinerja pada penelitian yang dilakukan saat ini mengikuti teori dari Milner (1990) dalam Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa terdapat (1) kualitas yang dihasilkan, (2) kuantitas yang dihasilkan, (3) waktu kerja, (4) kerjasama, dan (5) inisiatif.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul & Lokasi	Hasil Penelitian
1	Amanah & Putri (2012)	Analisis pengaruh lingkungan kerja serta juga komunikasi terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT United Tractor Kota Medan.	Lingkungan kerja serta juga komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja para karyawan, yang mana dapat dikatakan secara parsial atau juga simultan.
2	Fauziyyah (2017)	Studi mengenai dampak lingkungan kerja serta juga komunikasi terhadap performa	Lingkungan kerja dan komunikasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, baik ketika diuji

		karyawan pada PT BTN Syariah Palembang.	secara individual maupun secara bersama-sama.
3	Sari (2019)	Kajian pengaruh lingkungan kerja serta juga komunikasi terhadap kinerja pegawai pada BUMN PT Indutani IV Kota Pasaman.	Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun faktor komunikasi tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, keduanya memberikan bukti pengaruh yang signifikan ketika diuji secara simultan.
4	Rezky (2019)	Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, serta juga faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai pada TVRI Kota Medan.	Variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan komunikasi secara bersamaan dapat menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawai.
5	Fachrezi & Khair (2020)	Analisis peran komunikasi, motivasi, serta juga lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kota Kualanamu.	Komunikasi dan lingkungan kerja terbukti menjadi faktor yang dapat membuat pengaruh kinerja karyawan secara signifikan, dengan hubungan antarkaryawan sebagai dimensi lingkungan kerja yang paling dominan.
6	Armiati (2020)	Kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja serta juga komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Indo Jaya Land.	Lingkungan kerja serta komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
7	Putri (2021)	Studi pengaruh lingkungan kerja serta juga komunikasi terhadap kinerja para karyawan pada PT KAI Maintenance LRT Kota Palembang.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan komunikasi, baik secara terpisah maupun secara bersamaan.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir yang dilakukan penelitian yang dilakukan sekarang menggambarkan hubungan terhadap variabel independen (lingkungan kerja X1 dan komunikasi X2) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai Y). Lingkungan kerja dapat dengan langsung meningkatkan motivasi, fokus, dan produktivitas pegawai. Sementara itu, komunikasi yang efektif memfasilitasi koordinasi, mengurangi miskomunikasi, dan mendorong kolaborasi yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individual maupun organisasional. Berdasarkan teori yang ada

maupun pada penelitian yang telah dilakukan terdahulu, ditetapkan bahwa hipotesis penelitian dirumuskan sebagai hipotesis dibawah ini:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja para pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau.
- H2: Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja para pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau.
- H3: Lingkungan kerja dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja para pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan sekarang ini menggunakan metode atau pendekatan kuantitatif eksplanatori atau yang disebut sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang memiliki tujuan yaitu memberikan penjelasan hubungan kausal antarvariabel yang dilakukan menggunakan beberapa pengujian hipotesis. Pendekatan ini ditetapkan untuk dipakai karena pendekatan ini linear pada tujuan awal penelitian yang hendak melakukan analisa dan mengukur pengaruh lingkungan kerja (X1) serta juga komunikasi (X2) terhadap kinerja para pegawai (Y) (Sugiyono, 2015; Indrawati, 2015).

Lokasi penelitian adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau, beralamat di Jalan Bukit Baka, Nanga Bulik, Kabupaten Lamandau, Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan (Juli-September 2024). Populasi penelitian yaitu seluruh insan pegawai pada kantor Diskominfo Kabupaten Lamandau yang memiliki populasi yaitu sebanyak 43 orang. Jumlah pegawai yang ada di kantor Diskominfo Kabupaten Lamandau memiliki jumlah yang kurang dari minimal populasi yaitu 100, oleh karena itu seluruh pegawai yang ada di kantor tersebut akan dijadikan sampel (sampling sensus/total sampling), sehingga N=43. Menurut (Arikunto, 2006), teknik mengumpulkan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Kuesioner yang dipilih memakai opsi pilihan Skala Likert 1-5 (1=Sangat Tidak Setuju sampai dengan 5=Sangat Setuju) dengan 15 butir pernyataan (5 butir per variabel).

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi/Indikator	Kode Item
Lingkungan Kerja (X1) Nitisemito (2002); Kustiningsih (2007)	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran Udara 4. Keamanan 5. Hubungan Kerja	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
Komunikasi (X2) Suranto (2010)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada Sikap 4. Hubungan yang Makin Baik 5. Tindakan	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
Kinerja Pegawai (Y) Milner (1990) dalam Sutrisno (2011)	1. Kualitas yang Dihasilkan 2. Kuantitas yang Dihasilkan 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5

Teknik analisis data mencakup: (1) Statistik deskriptif (mean, standar deviasi, distribusi frekuensi); (2) Uji instrumen: uji validitas (Pearson Product Moment, $r > 0,300$) dan uji reliabilitas (Alpha Cronbach, $\alpha > 0,600$); (3) Uji asumsi klasik: uji normalitas dengan nilai Normal Q-Q Plot, multikolinearitas (Tolerance dan VIF), heteroskedastisitas (Uji Glejser), dan autokorelasi (Durbin-Watson); (4) Analisis regresi linear berganda yang memiliki suatu persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$; (5) Uji t (parsial), Uji F (simultan), serta pada persamaan koefisien determinasi (R^2). Analisis keseluruhan yang dilakukan memakai aplikasi SPSS versi 27.0.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden (N=43)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	53,49
	Perempuan	20	46,51
Usia	< 40 Tahun	17	39,53
	40 – 49 Tahun	21	48,84
	\geq 50 Tahun	5	11,63
Masa Kerja	< 10 Tahun	14	32,56
	10 – 19 Tahun	25	58,14
	\geq 20 Tahun	4	9,30
Status Kepegawaian	PNS	23	53,49
	Tenaga Kontrak	20	46,51
Pendidikan	SMA/Sederajat	15	34,88
	Diploma (D3)	3	6,98
	Sarjana (S1)	23	54,49
	Magister (S2)	2	4,65

Berdasarkan Tabel 3, responden didominasi laki-laki (53,49%), berusia 40-49 tahun (48,84%), bermasa kerja 10-19 tahun (58,14%), berstatus PNS (53,49%), dan berpendidikan S1 (54,49%). Profil ini menggambarkan pegawai yang relatif matang maupun juga memiliki pengalaman yang tinggi dalam menjalani tugas pokok sehari-hari dikantor serta tugas-tugas organisasi.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Kategori
Lingkungan Kerja (X1)	43	15	25	20,72	2,790	Baik
Komunikasi (X2)	43	15	25	20,65	2,917	Baik

Kinerja Pegawai (Y)	43	15	25	20,72	2,904	Baik
---------------------	----	----	----	-------	-------	------

Hasil statistik deskriptif pada Tabel 4 menunjukkan ketiga variabel berada pada kategori “Baik” dengan mean berkisar 20,65-20,72 dari rentang skor maksimal 25. Hal ini mengindikasikan hasil yang positif pegawai pada kondisi lingkungan kerja, kualitas komunikasi, maupun juga capaian kinerja mereka.

Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,767	0,300	Valid
	X1.2	0,757	0,300	Valid
	X1.3	0,848	0,300	Valid
	X1.4	0,722	0,300	Valid
	X1.5	0,875	0,300	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,831	0,300	Valid
	X2.2	0,760	0,300	Valid
	X2.3	0,777	0,300	Valid
	X2.4	0,840	0,300	Valid
	X2.5	0,893	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,851	0,300	Valid
	Y1.2	0,715	0,300	Valid
	Y1.3	0,779	0,300	Valid
	Y1.4	0,777	0,300	Valid
	Y1.5	0,884	0,300	Valid

Seluruh 15 item pernyataan menghasilkan nilai r-hitung yang ada disekitaran rentang 0,715-0,893, nilai tersebut berada melampaui nilai batas r-tabel 0,300. Oleh karena itu, variabel keseluruhan yang didapatkan tersebut dapat dibuktikan telah valid serta mampu digunakan untuk instrumen pengukuran.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,849	0,600	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,878	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,858	0,600	Reliabel

Nilai Alpha Cronbach ketiga variabel berada pada rentang 0,849-0,878, seluruhnya melebihi batas minimum 0,600 (Sekaran, 1992 dalam Priyatno, 2009). Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Metode	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Normal Q-Q Plot	Titik-titik yang ada menyebar disekitar garis diagonal	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	VIF & Tolerance	VIF = 2,074 < 10; Tolerance = 0,527 > 0,10	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Uji Glejser	Sig. LK=0,075 > 0,05; Sig. Kom.=0,050 ≥ 0,05	Homoskedastisitas terpenuhi
Autokorelasi	Durbin-Watson	DW = 2,079 (berada pada rentang 1,5-2,5)	Tidak ada autokorelasi

Seluruh asumsi klasik terpenuhi, yang berarti model regresi linear berganda yang telah ditetapkan pada penelitian yang dilakukan sekarang dapat berguna untuk dapat memprediksi variabel kinerja para pegawai berdasarkan variabel lingkungan kerja dan komunikasi, sehingga berdasarkan itu, maka dapat dipenuhinya asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), estimasi parameter regresi yang memiliki sifat efisien dan juga bersifat tidak bias.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Koef. Regresi)	Beta	t-hitung	Sig.
Konstanta (α)	-0,353	-	-0,967	0,339
Lingkungan Kerja (X1)	0,494	0,475	6,753	0,001
Komunikasi (X2)	0,524	0,527	7,459	0,001
R = 0,994 R ² = 0,989 Adjusted R ² = 0,988				
F-hitung = 1765,963 Sig. F = <0,001				

Berdasarkan Tabel 8, persamaan yang bersifat regresi linear berganda yang dapat dihasilkan yaitu : $Y = -0,353 + 0,494X_1 + 0,524X_2$. Interpretasi: Koefisien regresi lingkungan kerja ($b_1=0,494$) bertanda positif, artinya dalam suatu peningkatan satuan lingkungan kerja, maka juga akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai sekitar 0,494 satuan (ceteris paribus). Koefisien regresi komunikasi ($b_2=0,524$) bertanda positif, artinya peningkatan yang terjadi pada setiap satu satuan komunikasi akan mampu untuk dapat memengaruhi tingkat kinerja para pegawai yang bernilai 0,524 satuan (ceteris paribus).

Pengujian H1 (Uji t - Pengaruh Lingkungan Kerja)

Variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai t-hitung yaitu sebesar 6,753 dengan signifikansi yang bernilai sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi yang didapatkan dari data tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari $\alpha=5\%$, maka nilai hipotesis H_0 ditolak, dan karena itu maka nilai hipotesis H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan dan positif terhadap kinerja para pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau. H_1 TERBUKTI.

Pengujian H2 (Uji t - Pengaruh Komunikasi)

Variabel komunikasi memperoleh t-hitung=7,459 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, nilai signifikansi yang dihasilkan memiliki nilai lebih kecil dibandingkan dari nilai $\alpha=5\%$, maka H_0 akan ditolak serta nilai hipotesis H_a diterima. Oleh karena itu, maka variabel komunikasi akan berpengaruh signifikan serta juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja para pegawai di Diskominfo Kabupaten Lamandau. H_2 TERBUKTI.

Pengujian H3 (Uji F - Simultan)

Pengujian simultan menghasilkan F-hitung=1765,963 dengan signifikansi yang memiliki nilai yaitu sebesar $<0,001$. Oleh karena nilai signifikansi jauh memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan nilai $\alpha=5\%$, maka nilai hipotesis H_0 ditolak namun untuk nilai hipotesis H_a akan diterima. Oleh karena itu, lingkungan kerja serta juga pengaruh komunikasi secara bersamaan akan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para pegawai. Oleh karena itu maka nilai H_3 TERBUKTI.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R^2	Std. Error
1	0,994	0,989	0,988	0,319

Nilai R^2 sebesar 0,989 (98,9%) memberikan bukti bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi dapat memberikan bukti bahwa dapat menjelaskan 98,9% variasi kinerja para pegawai. Sisanya 1,1% dapat disebabkan karena sebab lain di luar model, bisa karena motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dll.). Nilai Adjusted $R^2=0,988$ yang sangat dekat dengan R^2 mengindikasikan stabilitas dan daya prediksi model yang sangat tinggi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan Penelitian: Hasil uji t memberikan bukti yang menunjukkan variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang memiliki t-hitung=6,753 ($\text{sig}=0,001 < 0,05$) yang mendapatkan nilai koefisien regresi sebesar $b_1=0,494$. Nilai yang didapatkan pada koefisien korelasi Pearson antara lingkungan terhadap kinerja para pegawai sebesar 0,986 mengindikasikan pengaruh yang dapat dikatakan cukup kuat (Sugiyono, 2015). Secara deskriptif, mean variabel lingkungan kerja sebesar 20,72 dari skor maksimal 25, dengan indikator hubungan kerja ($\text{mean}=4,28$) menduduki posisi tertinggi, diikuti

kebersihan (mean=4,14), pertukaran udara (mean=4,14), pewarnaan (mean=4,12), dan keamanan (mean=4,05).

Interpretasi: Pengaruh positif signifikan ini bermakna bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai. Tingginya skor pada dimensi hubungan kerja mencerminkan iklim sosial yang kondusif di Diskominfo Kabupaten Lamandau. Hal ini mengkonfirmasi bahwa aspek non-fisik (hubungan kerja) lebih kuat pengaruhnya dibandingkan aspek fisik dalam konteks organisasi pemerintahan.

Hubungan dengan Teori: Temuan ini sejalan dengan konsep Sedarmayanti (2009) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik maupun juga lingkungan kerja non-fisik secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Nitisemito (2002) mengidentifikasi bahwa kondisi lingkungan di sekitar pekerja berdampak langsung pada kemampuan menyelesaikan tugas. Jain dan Kaur (2014) secara empiris membuktikan bahwa work environment yang kondusif secara langsung meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Hubungan dengan Penelitian Terdahulu: Temuan ini konsisten dengan penelitian Amanah dan Putri (2012), Fauziyyah (2017), Rezky (2019), Fachrezi dan Khair (2020), Armiami (2020), dan Putri (2021) yang seluruhnya mengkonfirmasi pengaruh signifikan serta juga memiliki pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap hasilnya pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, menurut penelitian Fachrezi dan Khair (2020) secara khusus membuktikan bahwa dimensi hubungan antar para karyawan dalam suatu lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan, mendukung temuan bahwa indikator hubungan kerja memperoleh skor tertinggi dalam penelitian ini.

Implikasi: Secara teoritis, penelitian ini memperkaya teori lingkungan kerja dalam konteks administrasi publik. Secara praktis, manajemen Diskominfo Kabupaten Lamandau perlu: (1) mempertahankan dan memperkuat kualitas hubungan kerja melalui program team building; (2) meningkatkan sistem keamanan yang masih memperoleh skor terendah melalui penambahan fasilitas CCTV dan prosedur K3; (3) mengoptimalkan pewarnaan ruang kerja dengan konsultasi pakar ergonomik; dan (4) memastikan sirkulasi udara yang memadai di seluruh ruang kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan Penelitian: Hasil uji t memberikan bukti bahwa variabel komunikasi (X2) dapat memengaruhi variabel secara signifikan dan positif terhadap daya kinerja para pegawai (Y) yang memiliki nilai t-hitung=7,459 (sig=0,001<0,05) yang memiliki nilai pada variabel koefisien regresi yaitu sebesar $b_2=0,524$. Nilai koefisien korelasi Pearson bernilai 0,988 memberikan bukti bahwa hubungan yang lebih kuat pada pengaruhnya dengan komunikasi dan kinerja dibandingkan lingkungan kerja dengan kinerja. Secara deskriptif, mean komunikasi sebesar 20,65 dengan indikator tindakan (mean=4,18) tertinggi, diikuti hubungan yang baik (mean=4,16), pemahaman (mean=4,13), pengaruh pada sikap (mean=4,12), dan kesenangan (mean=3,98).

Interpretasi: Koefisien regresi komunikasi ($b_2=0,524$) yang sedikit memiliki nilai yang lebih besar terhadap koefisien lingkungan kerja ($b_1=0,494$) menunjukkan bukti ketika variabel komunikasi dapat memberikan pengaruh yang dapat dikatakan lebih tinggi pada kinerja para pegawai dalam konteks Diskominfo Kabupaten Lamandau. Tingginya skor indikator tindakan mengindikasikan bahwa komunikasi di organisasi

ini efektif tidak hanya dalam menyampaikan pesan, tetapi juga mendorong pegawai untuk mengambil tindakan nyata.

Hubungan dengan Teori: Hal yang didapatkan ini sejalan pada teori Suranto (2010) yang mengatakan bahwa komunikasi efektif sebagai proses yang tidak hanya menjelaskan tentang informasi namun dapat juga mendorong tindakan maupun perubahan sikap. Handoko (2012) menggarisbawahi bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi memfasilitasi koordinasi kerja dan mengurangi kesalahpahaman yang berpotensi menghambat kinerja. Usman (2008) menegaskan bahwa kemampuan berkomunikasi yang efektif yaitu salah satu hal yang dapat memengaruhi kunci keberhasilan manajemen pada sumber daya manusia.

Hubungan terhadap Penelitian Terdahulu: Temuan ini konsisten dengan mayoritas penelitian terdahulu, yakni Amanah dan Putri (2012), Fauziyyah (2017), Rezky (2019), Lawasi dan Triatmanto (2017), Armiati (2020), dan Putri (2021). Satu pengecualian adalah Sari (2019) yang menemukan komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kemungkinan karena perbedaan karakteristik organisasi BUMN kehutanan yang relatif lebih tergantung pada kondisi lingkungan fisik dibandingkan koordinasi komunikasi internal. Perbedaan konteks inilah yang menjadi dasar research gap dalam penelitian ini.

Implikasi: Secara teoritis, hasil ini memberikan bukti empiris bahwa dalam konteks organisasi pemerintah daerah yang bergerak di bidang TIK, komunikasi merupakan faktor determinan yang sangat kuat terhadap kinerja. Secara praktis, diperlukan: (1) penguatan sistem komunikasi internal melalui rapat koordinasi terstruktur; (2) peningkatan aspek kesenangan dalam berkomunikasi melalui pendekatan lebih interaktif dan platform digital; (3) pengembangan program pelatihan komunikasi efektif; dan (4) implementasi sistem umpan balik dua arah yang transparan antara pimpinan dan pegawai.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja

Temuan Penelitian: Hasil uji F memberikan bukti bahwa nilai F-hitung=1765,963 (sig<0,001), membuktikan bahwa lingkungan kerja maupun juga komunikasi secara simultan berpengaruh sangat signifikan dibandingkan dengan kinerja para pegawai. Nilai $R^2=0,989$ (98,9%) menunjukkan kontribusi eksplanatif yang sangat tinggi. Secara deskriptif, kinerja pegawai dengan mean=20,72 berada dalam kategori baik, dengan indikator kerjasama (mean=4,24) dan kualitas (mean=4,21) menduduki posisi tertinggi, diikuti inisiatif (mean=4,19), kuantitas (mean=4,19), dan waktu kerja (mean=4,07).

Interpretasi: Nilai F-hitung yang sangat besar (1765,963) dan R^2 mendekati 1 (98,9%) memberikan bukti bahwa nilai model regresi yang didapatkan dapat sangat fit dan kedua variabel independen secara bersamaan merupakan prediktor yang dominan bagi kinerja para pegawai. Artinya, investasi simultan dalam perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kualitas komunikasi akan membuat suatu pengaruh yang sangat besar dibandingkan dengan peningkatan kinerja para pegawai secara menyeluruh.

Hubungan dengan Teori: Makmur (2008:176) menegaskan bahwa pemberdayaan SDM yang optimal memerlukan sinergi antara komunikasi yang bersifat bagus dan lingkungan kerja yang bersifat menyenangkan. Keduanya merupakan dua dimensi yang tidak mampu dipisahkan dalam menciptakan motivasi kerja dan kesiapan kolaborasi para pegawai. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun

2019 tentang Penilaian Kinerja PNS juga mengamanatkan pentingnya aspek perilaku kerja para pegawai (komitmen, orientasi pelayanan, dan kerjasama) yang erat kaitannya dengan kualitas komunikasi dan kondusivitas lingkungan kerja.

Hubungan dengan Penelitian Terdahulu: Seluruh enam penelitian terdahulu yang dikaji mengkonfirmasi pengaruh simultan yang sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja para pegawai. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan sekarang memberikan nilai tambah dengan membuktikan temuan tersebut dalam konteks instansi pemerintah daerah bidang TIK yang belum pernah diteliti sebelumnya, dengan nilai R^2 yang lebih tinggi dibandingkan penelitian sejenis.

Implikasi: Penelitian ini menyarankan pendekatan holistik dalam pengembangan kinerja pegawai Diskominfo Kabupaten Lamandau, melalui: (1) transformasi berkelanjutan melalui roadmap pengembangan organisasi; (2) pengembangan kapasitas individu dengan kombinasi coaching dan mentoring; (3) perbaikan infrastruktur komunikasi digital yang terintegrasi; dan (4) penciptaan iklim inovasi yang mendorong kreativitas dan inisiatif pegawai.

Novelty Penelitian

Penelitian ini melakukan pembaruan yang mampu memberikan suatu atau beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya dalam empat aspek utama:

Pertama, kebaruan objek penelitian. Penelitian ini mengkaji Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) pada Kabupaten Lamandau yang berposisi sebagai instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi dalam implementasi SPBE. Seluruh penelitian terdahulu yang relevan dilakukan pada organisasi swasta, BUMN, atau lembaga penyiaran, sehingga konteks birokrasi pemerintah daerah bidang TIK merupakan wilayah yang belum terjamah.

Kedua, kebaruan indikator variabel. Penelitian ini mengintegrasikan indikator lingkungan kerja dari dua sumber teori berbeda: Nitisemito (2002) untuk aspek fisik (pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan) dan Kustiningsih (2007) untuk aspek non-fisik (hubungan kerja), sehingga menghasilkan instrumen pengukuran yang lebih komprehensif dan kontekstual untuk lingkungan pemerintahan.

Ketiga, kebaruan model penelitian. Penggunaan sampling sensus (N=43, semua populasi) memastikan akurasi data tanpa kesalahan sampling, menghasilkan $R^2=98,9\%$ yang lebih tinggi dibandingkan penelitian sejenis. Model ini membuktikan bahwa dalam bidang organisasi publik bersifat homogen maupun kecil, lingkungan kerja dan komunikasi hampir sepenuhnya menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Keempat, kebaruan perspektif ilmiah. Penelitian ini membuktikan adanya research gap dari temuan Sari (2019) yang berbeda dengan mayoritas studi, dengan menunjukkan bahwa konteks organisasi (pemerintah daerah vs. BUMN kehutanan) secara positif memoderasi hubungan antara komunikasi maupun juga kinerja para pegawai. Temuan ini membuka peluang pengembangan teori moderasi konteks dalam kajian kinerja organisasi publik.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan hasil analisis statistik serta juga pembahasan, dapat ditarik tiga kesimpulan penelitian:

Pertama, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja para pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau ($t=6,753$; $\text{sig}=0,001$; $b_1=0,494$). Ketika suatu lingkungan kerja dapat dikatakan semakin kondusif, mau itu dilihat dari aspek fisik (pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan) maupun non-fisik (hubungan kerja), maka dari itu kinerja para pegawai yang ada juga akan semakin baik.

Kedua, komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja para pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau ($t=7,459$; $\text{sig}=0,001$; $b_2=0,524$). Semakin efektif komunikasi organisasi dalam dimensi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik, maupun juga tindakan, maka kinerja para pegawai semakin meningkat.

Ketiga, lingkungan kerja serta juga variabel komunikasi secara simultan sangat memiliki pengaruh yang positif serta juga pengaruh yang signifikan dibandingkan dengan kinerja para pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau ($F=1765,963$; $\text{sig}<0,001$; $R^2=98,9\%$). Kedua variabel bersama-sama merupakan prediktor yang sangat dominan bagi kinerja para pegawai, yang memiliki persamaan regresi: $Y = -0,353 + 0,494X_1 + 0,524X_2$.

Rekomendasi

a. Bagi Instansi (Diskominfo Kabupaten Lamandau)

Pimpinan Diskominfo Kabupaten Lamandau disarankan untuk: (1) meningkatkan sistem keamanan kantor melalui penambahan peralatan CCTV dan penerapan prosedur keselamatan kerja yang lebih komprehensif; (2) melakukan evaluasi dan pembaharuan pewarnaan ruang kerja dengan pendekatan ergonomis; (3) memperkuat program team building yang mendukung harmonisasi hubungan kerja antarpegawai; (4) membangun sistem komunikasi internal yang terintegrasi, termasuk platform digital kolaborasi; (5) menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis indikator terukur sesuai PP No. 30 Tahun 2019; dan (6) mengembangkan program mentoring dan coaching secara berkelanjutan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya diberikan suatu perbaikan untuk: (1) menambahkan variabel yang mampu berpotensi mempengaruhi kerja para pegawai, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, atau budaya dalam berorganisasi sebagai variabel moderasi/mediasi; (2) memperluas cakupan penelitian ke seluruh OPD di Kabupaten Lamandau atau wilayah lain di Kalimantan Tengah untuk memperkuat generalisasi temuan; (3) menggunakan metode yang bersifat campuran atau disebut dengan mixed method untuk mendapatkan pemahaman kompleks tentang mekanisme pengaruh kedua variabel; dan (4) mengkaji pengaruh moderasi karakteristik individu (usia, pendidikan, status kepegawaian) terhadap hubungan lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja.

c. Bagi Pengambil Kebijakan

Pemerintah Kabupaten Lamandau dan pemangku kepentingan disarankan untuk: (1) menjadikan kondisi lingkungan kerja dan kualitas komunikasi organisasi sebagai komponen integral dalam evaluasi kinerja perangkat daerah; (2)

mengalokasikan anggaran khusus untuk pengembangan lingkungan kerja fisik dan non-fisik di seluruh OPD; (3) mewajibkan program pelatihan komunikasi efektif bagi seluruh ASN sebagai bagian dari pengembangan kompetensi; dan (4) menetapkan standar minimal kondisi lingkungan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap perangkat daerah sebagai bagian dari reformasi birokrasi.

6. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amanah, D., & Putri, A. C. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractor, Tbk. Cabang Medan. *Jurnal Niagawan*, 1(2), 45-60.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi V)*. PT. Rineka Cipta.
- Armiaati, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Java Land. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Perbankan Syariah El-Arbah*, 4(1), 67-78.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profit*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia: Human resource management*. PT Indeks.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau Tahun 2024*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fauziyyah, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang [Tugas Akhir]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Patah Palembang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2017). *Pengantar statistika inferensial (Cetakan ke-2)*. Rajawali Pers.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFPE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Indrawati. (2015). *Metode penelitian manajemen dan bisnis*. PT. Refika Aditama.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- Kustiningsih, I. (2007). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ketata usahaan di Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Pelatihan Jardiknas Kabupaten Boyolali*.

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47-57. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Makmur, S. (2008). *Pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Oludeyi, O. S. (2015). A review of literature on work environment and work commitment: Implication for future research in citadels of learning. *Journal of Human Resource Management*, 5(11), 32-46.
- Peraturan Bupati Lamandau Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lamandau.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri belajar SPSS untuk analisis data & uji statistik (Cetakan Ketiga)*. MediaKom.
- Putri, W. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang [Skripsi]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rezky, I. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan [Skripsi]. Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi Ketiga)*. PT. Rajawali Pers.
- Sagala, S. (2009). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan (Cetakan Ketiga)*. Alfabeta.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kabupaten Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91-99.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sihombing, U. (2004). *Pengaruh keterlibatan dalam pengambilan keputusan, penilaian pada lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pamong praja*. Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D (Cetakan ke-14)*. Alfabeta.
- Suranto. (2010). *Komunikasi interpersonal*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya organisasi (Cetakan Ke-2)*. Prenada Media Group.
- Usman, H. (2008). *Manajemen: Teori praktik & riset pendidikan (Edisi Kedua)*. Bumi Aksara.