

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LUBUKLINGGAU UTARA II KOTA LUBUKLINGGAU

**IRMA IDAYATI**

STIE Mura Lubuklinggau  
Iрмаidayati719@gmail.com

**Abstract:** *This research was conducted at Lubuklinggau Utara II District, with the aim of research to determine the effect of communication and work environment on employee performance. This type of research uses quantitative methods and statistical samples in this study amounted to 92 employees of the North Lubuklinggau II District Head Office. With data collection techniques used in this study by using a questionnaire where the questionnaire will be answered by respondents in this study. The data analysis technique used in this study is to use multiple linear regression testing, test the coefficient of determination and hypothesis testing to find out whether the hypothesis is accepted and proven to be true. The researcher uses the F test.  $X_2$  can be known the results of the study obtained a value of  $t_{count}$  of 38.941 and  $t_{table}$  of 3.111 shows that  $t_{count} > t_{table}$  means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that there is the influence of communication and work environment on the performance of the employees of the North Lubuklinggau District II Office.*

**Keywords:** *Communication, Working Environment and Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan pada Sekecamatan Lubuklinggau Utara II, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan statistik sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisioner dimana kuisioner tersebut yang akan dijawab oleh responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya maka peneliti menggunakan uji F. Analisis Regresi linear berganda persamaan regresinya adalah  $Y=17.415+0.351X_1+0.233X_2$ . dapat diketahui hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 38.941 dan  $t_{tabel}$  sebesar 3.111 ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

### A. Pendahuluan

Dilihat dari Sumber Daya Manusianya, faktor manusia merupakan Tenaga pelaksana kebijakan yang dirumuskan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, melaksanakan tugas kedinasaan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Manusia adalah sebagai Tenaga Pelaksana memegang peranan penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dengan menunjukkan integritas dan teladan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang baik didalam maupun di luar kedinasaan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan

bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI. Kecamatan Lubuklinggau Utara II merupakan pemekaran dari kecamatan Lubuklinggau Utara I berdasarkan peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 8 tahun 2004 pada tanggal 24 Nopember 2004 yang terletak di Jalan Kenanga II Kelurahan Batu Urip Kecamatan Lubuklinggau Utara II dengan total Pegawai sebanyak 92 Orang , dengan luas wilayah 3.710,54 Ha dengan jumlah penduduk 32.435 jiwa. Kecamatan Lubuklinggau Utara II adalah satuan kerja yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Masyarakat Kota Lubuklinggau sudah cukup maju dan mempunyai kompleks permasalahan yang tinggi sehingga dibutuhkan aparatur pelayanan yang profesional.

Dalam rangka peningkatan citra dan kinerja Kecamatan Lubuklinggau Utara II memerlukan Komunikasi yang efektif sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas diseluruh bidang. Dilihat dari sumber daya manusianya, faktor manusia adalah sebagai tenaga pelaksana memegang peranan penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan, selain faktor manusia sebagai pelaksana dibutuhkan juga komunikasi yang baik antar sesama pegawai agar tercipta kinerja yang baik. Hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau, Fenomena yang ada pada Komunikasi yaitu keterlambatan informasi yang diterima menjadi penyebab kesalah pahaman dalam menerima informasi karena faktor Jaringan Komunikasi secara langsung, Minimnya jaringan internet menjadi permasalahan utama, hal ini telah disampaikan ke pihak Pemerintah Kota Lubuklinggau baik secara lisan ataupun tulisan yang langsung ditembuskan kepada pihak yang berkepentingan tentang Komunikasi, akan tetapi belum bisa ditindak lanjuti lebih jauh disebabkan oleh alasan-alasan teknis.

Selanjutnya fenomena yang terjadi pada Lingkungan kerja yaitu mengingat jarak Kecamatan Lubuklinggau Utara II dari Pemerintah Kota Lubuklinggau cukup Jauh, kurang lebih 11 Km dan membawahi 10 Kelurahan yaitu Kelurahan Batu Urip, Kelurahan Kenanga, Kelurahan Pasar Satelit, Kelurahan Ulak Surung, Kelurahan Megang, Kelurahan Kali Serayu, Kelurahan Senalang, Kelurahan Jogoboyo, Kelurahan Puncak Kemuning dan Kelurahan Ponorogo, jauh dari pusat kota dan keamanan yang kurang terjamin , masih terdapat alat transfortasi yang masih sulit, masih adanya hubungan yang kurang harmonis sesama Pegawai dikenakan komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai, serta masih kurangnya keamanan kerja terutama pada tempat parkir kendaraan yang belum memadai. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuklinggau Utara II, Kota Lubuklinggau.

## **B. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini populasi dan sampel adalah 92 orang pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner dimana kuisisioner tersebut yang akan dijawab oleh responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya maka peneliti menggunakan uji F. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu : Observasi dan penyebaran Kuesioner di Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan angka-angka atau perhitungan dengan bantuan software SPSS (Statistik Package For The Social Science) 17.0 di mana hasil yang ingin diperoleh diuji dengan uji linear berganda, diuji koefisien determinasi dan uji F (serentak)

### C. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Untuk menguji tingkat kevalidan kuisioner maka kuisioner diujikan dulu pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Utara I dengan menggunakan 30 pegawai sebagai responden. Hasil uji validitas ini dengan menggunakan aplikasi program SPSS (*Statistik Package For The Social Science*) 17.0 *For Windows* yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
Pengujian Validitas Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> n=30	Ket
1	Pegawai akan lebih mampu memahami komunikasi jika memahami sumber komunikasi dalam bekerja	0.476	0.361	Valid
2	Dalam bekerja pegawai dapat menciptakan komunikasi yang baik jika mampu menerima pesan yang disampaikan dalam berkomunikasi	0.499	0.361	Valid
3	Media juga mampu mendukung tercapainya komunikasi antara pimpinan dan bawahan	0.690	0.361	Valid
4	Dalam bekerja media mampu meningkatkan komunikasi dalam bekerja	0.515	0.361	Valid
5	Komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai	0.554	0.361	Valid
6	Komunikasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai	0.609	0.361	Valid
7	Pekerjaan yang diselesaikan pegawai akan meningkat jika ada tanggapan balik dari pegawai	0.527	0.361	Valid
8	Pegawai yang bekerja akan mampu meningkatkan kinerja dengan memahami tanggapan balik dalam bekerja	0.550	0.361	Valid
9	Lingkungan kerja pegawai akan meningkatkan komunikasi dalam bekerja	0.516	0.361	Valid
10	Pegawai dalam bekerja mampu meningkat jika adanya lingkungan kerja pegawai.	0.482	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 17 (2017)

Dari hasil pengujian tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dari 10 (sepuluh) pertanyaan dengan sampel sebanyak 30 (tiga puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 30 responden maka r<sub>tabel</sub> sebesar 0,361 maka dapat diketahui bahwa jika r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam

kuisisioner tersebut dapat dijadikan sabagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi 0.690 dan nilai  $r_{hitung}$  terendah yakni sebesar  $0.476 > r_{tabel} 0.361$

**Tabel 2**  
 Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ n=30	Ket
1	Lingkungan kerja akan meningkat jika adanya kerjasama dengan pegawai lainnya	0.468	0.361	Valid
2	Kerjasama dengan pegawai lainnya akan mendukung kinerja pegawai	0.391	0.361	Valid
3	Pegawai akan meningkat jika adanya kepercayaan terhadap rekan kerja pegawai	0.501	0.361	Valid
4	Kepercayaan terhadap rekan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai	0.579	0.361	Valid
5	Pegawai akan lebih mampu meningkatkan kinerja jika adanya dukungan dalam bekerja	0.587	0.361	Valid
6	Kerjasama antara sesama pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai	0.571	0.361	Valid
7	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh factor rasa kekeluargaan	0.548	0.361	Valid
8	Kekeluargaan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai	0.477	0.361	Valid
9	Lingkungan kerja belum maksimal jika adanya ganggaun yang terjadi dalam bekerja	0.610	0.361	Valid
10	Pegawai yang mampu mengatasi gangguan dalam bekerja akan meningkatkan lingkungan kerja	0.618	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 17 (2017)

Dari hasil pengujian table diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) dari 10 (sepuluh) pertanyaan dengan sampel sebanyak 30 (tiga uluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 30 responden maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 maka dapat diketahui bahwa jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam kuisisioner tersebut dapat dijadikan sabagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi 0.618 dan nilai  $r_{hitung}$  terendah yakni sebesar  $0.391 > r_{tabel} 0.361$

**Tabel 3**  
 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ n=30	Ket
1	Pegawai akan lebih maksimal dalam bekerja jika memahami tujuan pekerjaan yang diselesaikan	0.455	0.361	Valid
2	Pekerjaan akan lebih maksimal jika pegawai mamahami standar kerja pegawai	0.564	0.361	Valid
3	Dalam bekerja pegawai akan meningkatkan	0.695	0.361	Valid

4	kinerja dengan adanya standar kerja Pegawai yang memahami umpan balik akan lebih meningkatkan kualitas kerja pegawai	0.465	0.361	Valid
5	Pegawai akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan jika disediakan alat yang mampu mendukung pegawai dalam bekerja	0.657	0.361	Valid
6	Pekerjaan yang diselesaikan pegawai akan lebih cepat selesai jika adanya sarana dalam bekerja	0.514	0.361	Valid
7	Kompetensi pegawai mempengaruhi tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja	0.698	0.361	Valid
8	Pekerjaan akan lebih cepat selesai disesuaikan dengan motif pekerjaan tersebut	0.537	0.361	Valid
9	Pegawai akan lebih memiliki kepercayaan jika dalam bekerja diberikan peluang untuk menyelesaikan pekerjaan	0.468	0.361	Valid
10	Pekerjaan pegawai akan lebih maksimal jika pegawai diberikan peluang untuk meningkatkan kompetensi pegawai	0.417	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 17 (2017)

Dari hasil pengujian table diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) dari 10 (sepuluh) pertanyaan dengan sampel sebanyak 30 (tiga puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 30 responden maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 maka dapat diketahui bahwa jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya. Dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi 0.698 dan nilai  $r_{hitung}$  terendah yakni sebesar  $0.417 > r_{tabel} 0.361$

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya maka berapa kalipun diambil tetap akan sama Arikunto(2013:239). Pengujian reliabilitas dilakukan pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Utara I dengan menggunakan 30 pegawai sebagai responden penelitian. Hasil pengujian ini dapat diketahui apakah pertanyaan pada kuisioner penelitian layak atau tidak layak digunakan untuk pertanyaan pada variabel penelitian. Adapun hasil analisis data dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4**  
 Pengujian Reliabilitas Variabel Komunikasi  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.843	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 17 (2017)

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel komunikasi ( $X_1$ ) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,843 apabila dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0,361$  maka  $r_{hitung}$  sebesar  $0,843 > r_{tabel}$  sebesar  $0,361$  Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang akan diuji dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 5**  
Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.841	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 17 (2017)

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,841 apabila dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0,361$  maka  $r_{hitung}$  sebesar  $0,841 > r_{tabel}$  sebesar  $0,361$  Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang akan diuji dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 6**  
Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.844	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 17 (2017)

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* =0,844 apabila dibandingkan dengan  $r_{tabel} = 0,361$  maka  $r_{hitung}$  sebesar  $0,844 > r_{tabel}$  sebesar  $0,361$  Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang akan diuji dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Analisis Data

**Tabel 7**  
Pengujian Koefisien Korelasi Variabel Pengalaman Kerja

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013 : 250

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *R Square* menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,467 dan berdasarkan tabel pengujian koefisien korelasi menunjukkan bahwa tingkat hubungan koefisien adalah sedang.

**Tabel 8**  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.415	2.844		6.124	.000
Komunikasi	.351	.055	.519	6.328	.000
Lingkungan Kerja	.233	.063	.303	3.697	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 17 (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai  $b_1 = 0.351$   $b_2 = 0.233$  dan nilai  $a = 17.415$  kemudian  $a$  dan  $b$  disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  maka persamaan regresinya adalah  $Y = 17.415 + 0.351X_1 + 0.233X_2$ . Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 17.415 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel komunikasi dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai sebesar 17.415, sedangkan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,351 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,351 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,233 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,233 satuan.

**Tabel 9**  
 Pengujian Hipotesis  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.661	2	173.830	38.941	.000 <sup>a</sup>
	Residual	397.296	89	4.464		
	Total	744.957	91			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, pada SPSS Versi 17 (2017)

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan

$F_{hitung} = F_{9=(1-\alpha)(dk \text{ pembilang}=m)(dk \text{ penyebut}=n-m-1)}$

Dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,01$  atau  $\alpha = 0$ .

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II

$H_a$  : Terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II.

Untuk menentukan kriteria penerimaan hipotesis, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan, sedangkan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 38.941 dan  $t_{tabel}$  di peroleh dari:

$$t_{tabel} = n - m - 1$$

$$= 92 - 2 - 1 = 89 \text{ ( dilihat pada tabel t 89 (n=80) adalah sebesar 3.111)}$$

$t_{tabel}$  sebesar 3.111 ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II.

Analisis Regresi linear berganda yang digunakan yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai  $b_1 = 0.351$   $b_2 = 0.233$  dan nilai  $a = 17.415$  kemudian  $a$  dan  $b$  disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  maka persamaan regresinya adalah  $Y = 17.415 + 0.351X_1 + 0.233X_2$ . Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 17.415 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel komunikasi dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai sebesar 17.415, sedangkan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,351 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,351 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,233 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,233 satuan. Pengujian koefisien determinasi dapat diketahui hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,467 dan berdasarkan tabel pengujian koefisien korelasi menunjukkan bahwa tingkat hubungan koefisien adalah sedang. Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Untuk menguji signifikansi korelasi ganda dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . maka dapat diketahui hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 38.941 dan  $t_{tabel}$  sebesar 3.111 ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II.

Maka dengan begitu dalam bekerja pegawai diharapkan mampu memahami tentang komunikasi dalam menyampaikan pesan sehingga terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, selain itu pegawai juga mampu menciptakan lingkungan yang tenang, sehingga mampu memberikan rasa nyaman, selain itu penempatan pencahayaan juga diharapkan mampu lebih tepat sehingga sirkulasi udara diruangan dapat terjaga dan mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau.

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, dan menganalisa berdasarkan kriteria penilaian mengenai pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 38.941 dan  $t_{tabel}$  sebesar 3.111 ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Utara II. Terbuktik kebenarannya.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.  
Hafied Cagara, 2006 *,Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta, Raja Grafindo.

- Laurensius Arliman S, Partisipasi Masyarakat di Daerah Perbatasan NKRI untuk Mencegah Anak Sebagai Objek Human Trafficking, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Volume 2, Nomor 1, 2018.
- Laurensius Arliman S, Pendidikan Paralegal Kepada Masyarakat Sebagai Bentuk Perlindungan Anak Yang Berkelanjutan, *Jurnal UIR Law Review*, Volume 1, Nomor 1, 2017.
- Laurensius Arliman S, Partisipasi Masyarakat di dalam Perlindungan Anak yang Berkelanjutan Sebagai Bentuk Kesadaran Hukum, *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 3, Nomor 2, 2016.
- Laurensius Arliman S, Keterbukaan Keuangan Partai Politik Terhadap Praktik Pencucian Uang Dari Hasil Tindak Pidana Korupsi, *Jurnal Cita Hukum*, Volume 4, Nomor 2, 2016.
- Muhammad Arni.Dr.2009.*Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, Mulia, 2000. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Staistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Usman Effendi, 2011, *Asas Manajemen*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Usman Husnanini, 2006, *Manajemen Teori, Pratik dan Riset Pendidikan* , Yogyakarta, Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Depok: Pt. Raja Grafindo Persada