



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 2, Nomor 1, Mei 2023

- ▶ **Analisis Penerapan Biaya Relevan dalam Menerima atau Menolak Pesanan Khusus pada Perusahaan Sinar Bulan Bakery Di Banda Aceh**
Aida Fitri
- ▶ **Pengaruh Leverage Sebagai Pemoderasi Terhadap Hubungan Antara Return On Equity Dengan Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Tambang Logam Dan Mineral Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020**
Hermansyah, Zulkifli Umar, Ermad MJ, Akmal Fakhurrrazi
- ▶ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (bappeda) Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti
- ▶ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh**
Mimiasri, Evi Zahara
- ▶ **Penggunaan Fitur Media Sosial Instagram Stories Sebagai Media Pemasaran Oleh Pelaku Entrepreneurship Lokal**
Fani Sartika
- ▶ **Pengaruh Nilai Pelanggan Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Pt Jne Express Across Nations Di Banda Aceh**
Nurulia Dimitha, Aida Fitri

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 2, No. 1, Mei 2023

Managing Editors

Mimiasri S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Editor in Chief

Mr. M. Arief Setia Budi, SE., MM (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Editors

Aida Fitri, S.E., M.S.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Nasrul Hadi, S.E., M.M (*Fakultas Ekonomi Unmuha, Indonesia*)

Board of Riviewers

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M, (*Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia*)

Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia*)

Dr. Indah Fatmawati, SE., M.Si, (*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia*)

Dr. Aliamin Dr. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA, (*Universitas Syiah Kuala, Indonesia*)

Aries Kurniawan, S.E., M.Hum, (*Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia*)

Penerbit

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

JSI: Jurnal Saudagar Indonesia
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Vol. 2, No. 1, Mei 2023



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 2, Nomor 1, Mei 2023

Daftar Isi

	Halaman
<p>1. Analisis Penerapan Biaya Relevan dalam Menerima atau Menolak Pesanan Khusus pada Perusahaan Sinar Bulan Bakery Di Banda Aceh <i>Aida Fitri</i>.....</p>	140-149
<p>2. Pengaruh Leverage Sebagai Pemoderasi Terhadap Hubungan Antara Return On Equity Dengan Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Tambang Logam Dan Mineral Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020 <i>Hermansyah, Zulkifli Umar, Ermad MJ, Akmal Fakhurrrazi</i></p>	150-172
<p>3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (bappeda) Kabupaten Bireuen <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti</i></p>	173-192
<p>4. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Tipe A Batoh Banda Aceh <i>Mimiasri, Evi Zahara</i></p>	193-214
<p>5. Penggunaan Fitur Media Sosial Instagram Stories Sebagai Media Pemasaran Oleh Pelaku Entrepreneurship Lokal <i>Fani Sartika</i></p>	215-233
<p>6. Pengaruh Nilai Pelanggan Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Pt Jne Express Across Nations Di Banda Aceh <i>Nurulia Dimitha, Aida Fitri</i></p>	234-245

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BIREUEN

¹⁾ Ferri Yanto, ²⁾ Ira Dama Yanti

¹ Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Aceh

ferri.yf@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of the Work Environment and Communication on Employee Performance, taking the number of respondents as a research sample of 50 respondents who are Civil Servants who work at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) of Bireuen District to be distributed questionnaires. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis where this analysis can be used to see the relationship and influence between the variables. Based on the analysis and calculation of the research results obtained a strong and positive relationship between Work Environment and Communication on Employee Performance, with a correlation coefficient of 0,733 and a linear equation $Y = 4,649 + 0,335 X_1 + 0,174 X_2$. The results showed that there was a partial and simultaneous influence between the Work Environment and Communication on Employee Performance. And 53,8% of the Performance of Civil Servants at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) of Bireuen District can be explained by the variables of Work Environment and Communication. The remaining 46,2% is influenced by other variables outside of this research.

Keywords: *Work Environment, Communication, Employee Performance*

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen
Ferri Yanto

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BIREUEN

¹⁾ Ferri Yanto, ²⁾ Ira Dama Yanti

¹ Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Aceh

ferri.yf@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan mengambil jumlah responden sebagai sampel penelitian sebanyak 50 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen untuk disebarkan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana analisis ini dapat digunakan untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel. Berdasarkan analisis dan perhitungan hasil penelitian diperoleh hubungan yang kuat dan positif antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,733 dan persamaan linier $Y = 4,649 + 0,335 X_1 + 0,174 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Dan 53,8% Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi. Sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja instansi yang baik sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Pada dasarnya instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap beroperasinya suatu instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi.

Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kepuasan kepada pegawai tentu akan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai (Prakoso, 2014). Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas instansi. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Selain lingkungan kerja komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjadinya aktivitas. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi dengan baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Proses komunikasi yang efektif sangat penting bagi suatu instansi dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Manusia adalah makhluk sosial, dimana ia selalu hidup dengan

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

mahluk lainnya, selalu berkomunikasi dalam mengatur dan mengorganisasi kehidupannya. Dalam suatu pemerintahan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Instansi harus dapat mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Perubahan ini terjadi di lingkungan instansi, baik internal maupun eksternal akan membawa konsekuensi logis kepada perubahan sumber daya manusia pengelola instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu konsep dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan agar kinerja maksimal pegawai dalam sebuah organisasi dapat dicapai dengan baik sehingga dapat menjaga kelangsungan kehidupan organisasi di masa mendatang.

Instansi dengan kinerja tinggi akan terjadi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja yang sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan di dalam organisasi. Pemahaman kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi, yang antara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan, penggunaan alat, sikap, perbaikan dan disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, kemampuan, keterampilan serta teknik-teknik manajerial.

Berdasarkan uraian di atas menarik untuk dikaji dalam memahami Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Adapun penelitian ini bertujuan yaitu (1) mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, (2) mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, dan (3) mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Terry (2016:23) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Di sisi lain, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:21). Sedangkan menurut Sofyandi (2018:38) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah (1) Penerangan atau Cahaya, (2) Suhu Udara, (3) Suara Bising, (4) Keamanan Kerja, dan (5) Hubungan Pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2006:188) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

1. Suasana Kerja, merupakan kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja dapat dilihat dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja, dapat dilihat dari keharmonisan dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi dengan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Tersedianya Fasilitas Kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi.

Komunikasi

Menurut Effendy (2013:6) komunikasi ialah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan), sehingga komunikasi dapat dimaknai sebagai proses seseorang mengirimkan pesan atau informasi melalui sinyal-sinyal tertentu untuk ditangkap oleh penerima dan menimbulkan efek tertentu atau disebut sebagai proses stimulus organisme-respon. Istijanto (2010:67) berpendapat bahwa komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seorang ke orang lain. Ilmuwan-ilmuwan perilaku yang mempelajari komunikasi menekan aliran komunikasi dan pengaruh-pengaruh komunikasi. Dalam mengukur aliran, mereka berhubungan dengan siapa yang memulai dan siapa yang menerima komunikasi, jenis-jenis informasi apakah yang disampaikan dan jaringan atau saluran apakah yang digunakan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Komponen-komponen yang harus ada pada komunikator (Djamaluddin, 2010:97) yaitu (1) Kredibilitas sumber mengacu pada sejauh mana sumber dipandang memiliki keahlian dan dipercaya. Semakin ahli dan dipercaya sumber informasi semakin efektif pesan yang disampaikan. (2) Daya tarik seorang komunikator bisa terjadi karena penampilan fisik, gaya bicara, sifat pribadi, keakraban, kinerja, keterampilan komunikasi dan perilakunya, dan

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

(3) Sumber disukai oleh masyarakat bisa jadi karena sumber tersebut mempunyai kesamaan dalam hal kebutuhan, harapan dan perasaan.

Agar komunikasi menjadi efektif, Siagian (2011:78) mengatakan setidaknya ada 5 (lima) faktor yang harus diperhatikan komunikator yaitu: (1) Kualitas komunikasi, (2) Informasi yang disampaikan, (3) Media dan saluran komunikasi, (4) Komunikasi, dan (5) Suasana komunikasi antar komunikator dan komunikasi.

Indikator Komunikasi

Komunikasi dalam kehidupan organisasi menurut Effendi (2013:314) yang meliputi:

- a. Komunikasi Informatif, dengan indikator :
 1. Adanya Peraturan atau tata tertib yang tertera di papan informasi desa
 2. Pemberian tugas diberikan dalam bentuk memo apabila kepala desa tidak bisa bertatap muka secara langsung
 3. Komunikasi secara lisan harus berjalan baik agar instruksi-instruksi dapat lebih jelas lagi.
- b. Komunikasi Persuasif, dengan indikator :
 1. Kepala desa aktif dalam memberikan peran berupa ide, saran, agar terciptanya suasana kerja yang baik
 2. Kepala desa bersikap ramah terhadap bawahan agar terjalin suasana akrab/tidak kaku
 3. Terjalannya silaturahmi yang baik antar kepala desa dengan bawahan
- c. Komunikasi Koersif/instruksi, dengan indikator:
 1. Adanya keharusan melaksanakan instruksi dengan baik
 2. Pengambilan keputusan yang tepat
 3. Adanya peraturan yang jelas bagi aparat pemerintahan desa
 4. Terdapat sanksi yang tegas apabila ada peraturan yang dilanggar.

Keberhasilan proses komunikasi antara pemerintah dengan yang diperintah, dipengaruhi oleh tingkat pemahaman pesan, yang menurut Schramm (dalam Effendi, 2013:13) mengatakan bahwa komunikasi akan berhasil apabila pesan yang disampaikan oleh komunikator cocok dengan kerangka acuan (*frame of reference*) yakni panduan pengalaman dan pengertian (*collection of experience and meaning*) yang pernah diperoleh komunikan. Dengan kata lain dalam proses komunikasi, komunikasi akan berlangsung apabila terjadi kesamaan makna dalam pesan yang diterima oleh komunikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Penilaian kinerja pegawai merupakan instrumen organisasi untuk mengukur prestasi individu setiap pegawai tentang seberapa besar individu atau pegawai itu menunjukkan produktivitasnya sebagai kontribusi terhadap kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Serta indikator kinerja individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Menurut Robbins (dalam Hartini, 2021:2), kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Selanjutnya Robbins (dalam Hartini, 2021:4) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja seorang karyawan berupa hasil kerja yang maksimal.

Nawawi (dalam Hartini, 2021:4), kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Selanjutnya Mangkunegara (dalam Hartini, 2021:5) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Steers (dalam Hartini, 2021:8), mengatakan umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor, yaitu (1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan (3) Tingkat motivasi kerja. Byar dan Rue (dalam Hartini, 2021:9), mengemukakan adanya 2 (dua) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa penilaian kinerja PNS terdiri dari atas 2 (dua) unsur/dimensi, yaitu:

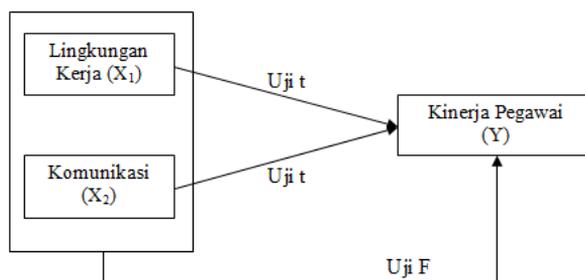
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Adapun indikator yang digunakan dalam dimensi ini terdapat 4 (empat) indikator yaitu:
 - 1) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 - 2) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
 - 3) Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 - 4) Biaya. Merupakan anggaran yang didukung untuk menunjang kegiatan jabatan.
- b. Perilaku Kerja. Adapun indikator yang digunakan dalam dimensi ini terdapat 5 (lima) indikator yaitu:
 - 1) Orientasi Pelayanan
 - 2) Komitmen
 - 3) Inisiatif Kerja
 - 4) Kerjasama
 - 5) Kepemimpinan

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pengaruh variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Hipotesis

Pengambilan keputusan hipotesis tersebut diuji secara statistik sehingga bentuknya menjadi:

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

H_0 : $\beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen.

H_a : $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen.

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen.

H_{a2} : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen.

H_{a3} : Diduga Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen.

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Dengan lokus penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada instansi tersebut.

Data penelitian ini diperoleh dari angket yang disebarakan pada sejumlah 50 Pegawai Negeri Sipil sebagai responden yang merupakan jumlah keseluruhan populasi pada instansi tersebut.

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependen yakni Lingkungan Kerja dan Komunikasi serta variabel independen yakni Kinerja Pegawai. Operasionalisasi variabel penelitian dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	1. Capaian Sasaran Kerja 2. Perilaku Kerja (PP No. 30 Tahun 2019)

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Lingkungan Kerja (X₁)	1. Suasana Kerja. 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja. 3. Tersedianya Fasilitas Kerja. (Nitisemito, 2006:188)
Komunikasi (X₂)	1. Komunikasi Informatif 2. Komunikasi Persuasive 3. Komunikasi Koersif/ instruksi (Effendy, 2013:8)

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda.

Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tentang deskripsi variabel penelitian. Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan data penelitian memenuhi unsur *Best Linear Unbias Estimation* sehingga model regresi tepat digunakan untuk menganalisis data penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji Normalitas, uji Multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas. Sedangkan uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji dan menganalisis data penelitian. Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik

Dari aspek umur responden, umumnya pegawai berusia antara 41 sampai 50 tahun sejumlah 48%, dengan pendidikan bervariasi dari tamatan SLTA sampai S2, tetapi mayoritas pegawai adalah lulusan S1 (62%).

Tabel 2. Usia Responden (Pegawai)

Usia	Jumlah	Persen
21 - 30	0	0,0
31 - 40	21	42,0
41 - 50	24	48,0
> 50	5	10,0
Jumlah	50	100,0

Sumber: Hasil Survey di Bappeda Kab. Bireuen, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen
 Ferri Yanto

Tabel 3. Pendidikan Responden (Pegawai)

Pendidikan	Jumlah	Persen
S2	12	24,0
S1	31	62,0
Diploma	2	4,0
SLTA	5	10,0
Jumlah	50	100.0

Sumber: Hasil Survey di Bappeda Kab. Bireuen, 2023

Berdasarkan skor total variabel dependen dan independen yang diteliti, diperoleh bahwa kondisi lingkungan kerja di lingkungan instansi Bappeda Kabupaten Bireuen, sebesar 74,73%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada instansi tersebut sudah dalam kondisi yang baik. Dan tingkat efektivitas komunikasi, sebesar 73,32%. Dari hasil ini juga menunjukkan tingkat efektivitas dalam berkomunikasi antar pegawai pada instansi tersebut sudah baik.

Tabel 4. Deskripsi Skor Total Variabel Dependen Terhadap Skor Ideal.

Variabel Pengukuran	Total Skor Penelitian	Skor Ideal	Persen
Lingkungan Kerja	1121	1500	74,73%
Komunikasi	1833	2500	73,32%

Sumber: Hasil Survey di Bappeda Kab. Bireuen, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen sesuai dengan pedoman PP No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai dan Surat Edaran Menpan RB Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil terhadap 50 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2022, diperoleh data hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Penilaian Kinerja PNS terhadap 50 Responden

Status	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Predikat
PNS	104,81	Baik

Sumber: SKP BAPPEDA Kab. Bireuen, 2022

Berdasarkan tabel penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diatas, diketahui bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen
Ferri Yanto

Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen adalah 104,81. Penilaian kinerja tersebut termasuk dalam predikat “Baik”.

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian bernilai valid. Dimana nilai r hitung bernilai lebih besar dari nilai kritis (r) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yaitu 0,2787 (Tabel 6), yang berarti item-item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-hitung	Nilai Kritis	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X_1)	A1	0,641	0,2787	Valid
	A2	0,670		Valid
	A3	0,846		Valid
	A4	0,443		Valid
	A5	0,576		Valid
	A6	0,846		Valid
Komunikasi (X_2)	B1	0,604	0,2787	Valid
	B2	0,577		Valid
	B3	0,611		Valid
	B4	0,418		Valid
	B5	0,509		Valid
	B6	0,581		Valid
	B7	0,743		Valid
	B8	0,476		Valid
	B9	0,642		Valid
	B10	0,762		Valid

Uji Reliabilitas

Variabel dependen yang diuji pada penelitian ini dapat diandalkan (reliabel) untuk dilakukan analisis lebih lanjut karena menunjukkan hasil nilai *Alpha Cronbach* (α) dari variabel yang diteliti bernilai lebih besar dari nilai yang telah disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Adapun ringkasan hasil pengukuran reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen
Ferri Yanto

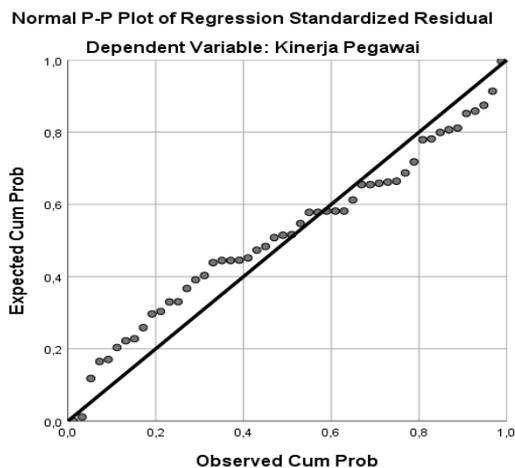
Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Alpha Cronbach (α)</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,772	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,794	Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan menggunakan Normal P-Plot menunjukkan titik-titik berada dekat dengan garis diagonal bahkan titik tersebut berada tepat pada garis diagonal. Hal ini berindikasikan bahwa variabel penelitian diasumsikan berdistribusi normal. Sehingga model regresi yang dihasilkan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Grafik Normal P-Plot



Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel dependen kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,01. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

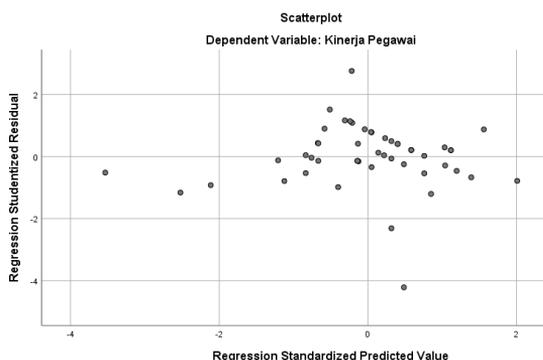
Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,484	2,064
Komunikasi (X_2)	0,484	2,064

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Pengujian Heteroskedastisitas dengan grafik Scatter disajikan pada gambar berikut.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Grafik Scatter di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi variabel Kinerja Pegawai. Berikut merupakan ringkasan hasil *output* SPSS:

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen
 Ferri Yanto

Tabel 9. *Output* SPSS

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t	Sig
Constanta	4,649		
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,335	3,057	0,004
Komunikasi (X ₂)	0,174	2,492	0,016
Variabel Bebas :	Kinerja Pegawai		
R = 0,733	F Change = 27,345		
R _{square} = 0,538	Sig. F Change = 0,000		

Berdasarkan *output* SPSS tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,649 + 0,335X_1 + 0,174X_2$$

maka dari model tersebut menyatakan bahwa:

- Jika tidak dilakukan peningkatan Lingkungan Kerja dan Komunikasi pada instansi terkait, maka kinerja pegawai akan bernilai 4,649 satuan.
- Jika Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 10% pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada peningkatan Kinerja Pegawai pada instansi tersebut sebesar 3,35 kali atau 3 kali dari kondisi semula.
- Jika Komunikasi ditingkatkan sebesar 10% pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja Pegawai pada instansi tersebut sebesar 1,74 kali atau 2 kali dari kondisi semula.
- Nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif, menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas dan terikat bersifat searah, artinya jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja dan Komunikasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen maka akan berdampak kepada meningkatnya Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada instansi tersebut.

Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,733 menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel bebasnya yaitu Lingkungan Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) dengan kategori “Kuat”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,538 menunjukkan bahwa 53,8% Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada BAPPEDA Kabupaten Bireuen dapat dijelaskan oleh variasi variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi. Dan sisanya sebesar 46,2% merupakan *error term* yaitu pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,057 dengan signifikansi sebesar 0,004. Dalam hal ini nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga secara parsial Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a1} diterima.

Uji t terhadap variabel Komunikasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,492 dengan signifikansi sebesar 0,016. Dalam hal ini nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga secara parsial Komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a2} diterima.

Uji F

Nilai uji F signifikansi bernilai 0,000. Dalam hal ini, Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Dengan demikian Hipotesis H_{a3} diterima.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti yaitu A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet, dan Yantje Uhing (2016) serta Wahyu Rohmatulloh (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Dalam hal ini, Lingkungan Kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki peran yang besar dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan meningkatkan lingkungan kerja baik suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun fasilitas yang mendukung pekerjaan akan berdampak positif kepada kinerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Dalam hal ini, komunikasi merupakan alat pendukung yang harus diperhatikan oleh instansi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan berkomunikasi yang efektif antar pegawai akan berdampak positif kepada kinerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.
3. Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 53,8% dan sisanya sebesar 46,2% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan instansi terkait yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen untuk dapat memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai betah dan nyaman dalam bekerja. Instansi perlu memperhatikan ruangan kerja pegawai baik penerangan dalam ruangan kerja dan pendingin ruangan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan yang baik akan mendorong pegawai menjadi semangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

2. Selain itu, diharapkan dapat lebih memelihara komunikasi yang efektif antara masing-masing pegawai diseluruh lini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya *misscommunication*. Pimpinan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan mudah dipahami. Instansi juga harus mengupayakan pegawai dalam menghindari konflik yang ada. Untuk itu instansi harus dapat membuka forum antara pimpinan dengan bawahan, dimana bawahan dapat mengungkapkan keluhan-keluhannya sehingga tidak terjadi perselisihan dan dimana kegiatan ini dapat menambah kekerabatan antara sesama pegawai dan juga antara pimpinan dengan bawahan. Dan hal ini akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai pada instansi tersebut.
3. Selain faktor Lingkungan Kerja dan Komunikasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan juga kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, seperti budaya kerja, kepemimpinan, kompensasi, konflik dan lain sebagainya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. Kreatif Vol. 3 No. 1. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Tangerang Selatan. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v3i1.y2015.p%25p>.
- Effendy, Onong Uchjana. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hartini, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja Dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mandagie, Angel Susanti, Lotje Kawet, dan Yantje Uhing. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen

Ferri Yanto

- Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 4 No. 1 Maret 2016. Universitas Sam Ratulangi. Manado, 344-354.
- Nitisemito, Alek S. (2006). *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Prakoso, Rayka Dantyo. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 14 No. 2 September 2014. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang, 1-10.
- Rohmatulloh, Wahyu. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 6, No. 9 September 2017. STIESIA Surabaya, 1-20.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, R. George. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara.